



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**El planeamiento y frecuencia de riesgo laborales en los
colaboradores de la empresa AFER, Ate 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Vallejos Díaz, Jhon Marx (ORCID: 0000-0002-5459-8074)

ASESOR:

Dr. Bardales Cárdenas, Miguel (ORCID: 0000-0002-1067-9550)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA — PERÚ

2020

Dedicatoria

El presente estudio de investigación va dirigido a Dios, por su bendición que me brindo para hacer realidad mi trabajo de manera satisfactoria.

Asimismo, a mi madre Bilbia Díaz Perez, que siempre estuvo en los momentos precisos donde necesitaba de sus consejos, apoyo y cariño, indudablemente mi madre es lo más valioso que tengo, por lograr cada día me forme profesionalmente con valores y por impulsarme a cumplir mis sueños anhelados.

Agradecimiento

Agradecer a Dios por permitirme presenciar cada momento junto a mi familia, donde el apoyo es muy valioso siendo un impulso a mi carrera profesional.

Asimismo, a nuestros docentes que me han apoyado en todo el proceso de mi investigación y nos han ido formando en el ámbito profesional.

Mi cordial agradecimiento al asesor de tesis, por la excelente orientación para mi trabajo de investigación, brindándome de sus conocimientos para poder plasmarlo en la investigación.

Índice de contenidos

Carátula	1
Dedicatoria	2
Agradecimiento	3
Índice	4
Índice de tablas	5
Índice de figuras	6
Resumen	7
Abstract	8
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	21
3.1. Tipo y diseño de investigación	21
3.2. Variables y Operacionalización	23
3.3. Población y muestra	24
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	25
3.5. Procedimientos	30
3.6. Métodos de análisis de datos.....	30
IV. RESULTADOS	31
V. DISCUSIÓN.....	42
VI. CONCLUSIONES	45
VII. RECOMENDACIONES	47
REFERENCIAS.....	48
ANEXOS	53

Índice de tablas

Tabla 01 <i>Técnica e instrumento</i>	25
Tabla 02 <i>Validación de expertos primera variable</i>	26
Tabla 03 <i>Validación de expertos de la segunda variable</i>	27
Tabla 04 <i>Nombre de expertos</i>	27
Tabla 05 <i>Escala de medición de Alfa de Cronbach</i>	28
Tabla 06 <i>Alfa de Cronbach para global</i>	28
Tabla 07 <i>Alfa de Cronbach para el planeamiento</i>	29
Tabla 08 <i>Alfa de Cronbach para frecuencia de riesgo laborales</i>	30
Tabla 09 <i>Resultado descriptivo de planeamiento</i>	31
Tabla 10 <i>Resultado descriptivo de frecuencia de riesgo laborales</i>	32
Tabla 11 <i>Resultado descriptivo de organización</i>	33
Tabla 12 <i>Resultado descriptivo de evaluación plan de trabajo</i>	34
Tabla 13 <i>Resultado descriptivo de planificación</i>	35
Tabla 14 <i>prueba de normalidad</i>	36
Tabla 15 <i>grado de relación</i>	37
Tabla 16 <i>prueba de hipótesis entre el planeamiento y la frecuencia de riesgo laborales</i>	38
Tabla 17 <i>Prueba de hipótesis entre organización y frecuencia de riesgo laborales</i>	39
Tabla 18 <i>Prueba de hipótesis entre plan de trabajo y frecuencia de riesgo laborales</i>	40
Tabla 19 <i>Prueba de hipótesis entre planificación y frecuencia de riesgo laborales</i>	41

Indice de figuras

<i>Figura 01 Esquema del diseño de investigación.....</i>	<i>23</i>
<i>Figura 02 El Planeamiento.....</i>	<i>31</i>
<i>Figura 03 Frecuencia de Riesgo Laboral</i>	<i>32</i>
<i>Figura 04 Organización.....</i>	<i>33</i>
<i>Figura 05 Plan de trabajo.....</i>	<i>34</i>
<i>Figura 06 Planificación.....</i>	<i>35</i>

RESUMEN

La presente investigación lleva como título “El planeamiento y frecuencia de riesgo laborales en los colaboradores de la empresa AFER, Ate 2020 tuvo como objetivo analizar la relación entre el planeamiento y la frecuencia de riesgo laboral en los colaboradores de la empresa inversiones AFER en el año 2020. La investigación es de tipo aplicada de diseño no experimental-transversal con un nivel de investigación correlacional y un enfoque cuantitativo, asimismo, en la recolección de información se encuestó a 35 colaboradores aplicando el instrumento que fue el cuestionario conformado por 36 ítems a través de la escala de Likert, en donde se aplicó el estadístico censal. El alfa de Cronbach fue de 0,931 siendo un coeficiente de nivel muy alta. Finalmente se concluyó que las variables de estudio el planeamiento y frecuencia de riesgo laboral teniendo como resultado el coeficiente de Rho de Spearman = 0,491, siendo una correlación positiva media, por ello a medida que aumente el planeamiento en la empresa AFER, disminuirá la frecuencia de riesgo laboral al realizar las obras, así proteger la salud de los colaboradores al momento de realizar las actividades.

Palabras claves: frecuencia de riesgo, planeamiento, plan de trabajo.

ABSTRACT

The present research is entitled "The planning and frequency of occupational risk in the employees of the company AFER, Ate 2020 aimed to analyze the relationship between the planning and the frequency of occupational risk in the employees of the company Inversiones AFER in the year 2020. The research is of an applied type of non-experimental-cross-sectional design with a correlational research level and a quantitative approach, likewise, in the collection of information, 35 collaborators were surveyed applying the instrument that was the questionnaire made up of 36 items through of the Likert scale, where the census statistic was applied. Cronbach's alpha was 0.931, being a very high level coefficient. Finally, it was concluded that the study variables: planning and frequency of occupational risk, resulting in Spearman's Rho coefficient = 0.491, being a medium positive correlation, therefore, as planning increases in the AFER company, the frequency of occupational risk when carrying out the works, thus protecting the health of the collaborators when carrying out the activities.

Key words: risk frequency, planning, work plan.

I. INTRODUCCIÓN

Dando inicio al presente estudio de investigación donde se comenzó a detallar los enfoques de la realidad problemática tal como sigue. En estos tiempos, la frecuencia de riesgo laboral es tema de gran importancia tanto para la empresa como para el colaborador que está relacionado directamente en los procesos que se lleve a cabo, en cuanto al tema de planeamiento estratégico es un proceso donde se plantea, crea estrategias a futuro para la mejora de la empresa así también es un tema importante que le da valor, desarrollo y crecimiento a la compañía, por otro lado el recurso humano es el medio muy importante para que todo proyecto pueda fluir y cumplir con sus objetivos.

A nivel mundial se ha investigado como influye el planeamiento y la frecuencia de riesgo laboral en las empresas donde los colaboradores se ven afectados directamente por planes de trabajo mal establecidos, en cuanto a la evaluación de frecuencia de riesgo laborales hoy en día se le está tomando más importancia además influye en el cuidado y protección del trabajador, aplicando un sistema de seguridad para el personal es muy importante de tal manera que se previene riesgos laborales aplicando estrategias como guía de los colaboradores para no cometer accidentes que perjudiquen la imagen de la empresa como la vida humana.

En una publicación del diario Comercio (2016) según opinión “RIP, Planeamiento Estratégico”, las reuniones de planeamiento estratégico van en contra de dos principios de la innovación, principio de ciclos cortos de aprendizaje donde la tecnología está evolucionando rápidamente que lo que viene es imposible predecirlo. Por otro lado el principio de foco en entregar valor donde el plan estratégico ocasiona el destino de la organización dependiendo de un equipo afortunado que son los que diseñan los planes y suelen estar lejanos de sus clientes.

A nivel local la empresa inversiones AFER dedicada a brindar servicios especializada en la construcción, saneamiento, alquiler de maquinaria pesada,

movimiento de tierra, construcción de Sistema Drywall, venta de agregados y transporte pesado a nivel nacional, el problema frecuente es el planeamiento para sus proyectos como también señalar u orientar sobre la frecuencia de riesgo laboral para cumplir con sus objetivo y metas, así también evitar riesgos laborales tomando en cuenta medidas de control para obtener buenos resultados sintiendo compromiso con la empresa.

Por ello se propuso hacer un diagnóstico sobre los problemas que viene pasando para poder plantear estrategias de solución mediante la dimensión, plan de trabajo garantizando mejoría en los procesos mediante los indicadores estableciendo metas, logros, nivel de producción. De otra manera en la dimensión condiciones de trabajo y salud permitirá a la empresa medir los grados de peligrosidad, medidas de control, área de trabajo donde se desarrollará las actividades de los colaboradores evitando accidentes o algún daño físico, así también ofrecer capacitaciones, comunicación y compromiso indicadores que nos da la organización para obtener resultados deseados.

A continuación, se formuló el problema general:

¿Cómo se relaciona el planeamiento y la frecuencia de riesgo laborales en los colaboradores de la empresa AFER, Ate 2020?

De tal forma se procedió a los siguientes problemas específicos:

- ¿Cuál es la relación entre la organización y la frecuencia de riesgo laborales en los colaboradores de la empresa AFER, Ate 2020?
- ¿Cuál es la relación entre el plan de trabajo y la frecuencia de riesgo laborales en los colaboradores de la empresa AFER, Ate 2020?
- ¿Cuál es la relación entre la planificación y la frecuencia de riesgo laborales en los colaboradores de la empresa AFER, Ate 2020?

Posteriormente, se detalló la justificación del siguiente estudio tanto teórica, práctica, social y metodológica.

- Justificación teórica, Esta investigación fue de importancia porque apporto conocimientos entre el análisis del planeamiento y frecuencia de riesgo laborales en los colaboradores de la empresa inversiones AFER SAC, lo cual permite ayudar a próximas investigaciones, de tan manera en el mejoramiento del planeamiento y cumpliendo sus objetivos de mejora continua en la organización.
- Justificación práctica, el proyecto se realizó con el fin de planear estrategias para prevenir riesgos laborales en la empresa inversiones AFER SAC creando buenos planes para evitar accidentes laborales por tanto aplicando estrategias y medidas preventivas que ayudaron este propósito y mejora del servicio.
- Justificación social, se justifica por que las empresas no contaban con medidas del cuidado personal de sus trabajadores, tomando más importancia a los ingresos que generaba la empresa y se olvidaban de la fuente muy importante que es el esfuerzo humano al realizar actividades como construcción, vías, maquinarias pesadas y algún otro trabajo que puede ocasionar daños físicos o hasta perdidas de vida, por ello este estudio fue importante porque contribuye en la mejora del servicio y cuidado de los colaboradores.
- Justificación metodológica, el estudio busco demostrar la relación que existe entre el planeamiento y la frecuencia de riesgo laborales en los colaboradores de la empresa AFER, Ate 2020. Esta investigación de enfoque cuantitativo de tipo descriptivo correlacional y diseño no experimental de corte transversal, Teniendo como rango el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,491 indicando una relación positiva media. donde no se podrá manipular las variables pero si estudiarlas en un momento único, la técnica fue encuesta y el instrumento el cuestionario.

A continuación con la investigación, se procedió a describir el objetivo general:

Analizar la relación entre el planeamiento y la frecuencia de riesgo laborales en los colaboradores de la empresa AFER, Ate 2020.

Posteriormente, se formuló los objetivos específicos:

- Analizar la relación entre la organización y la frecuencia de riesgo laborales en los colaboradores de la empresa AFER 2020.
- Analizar la relación entre el plan de trabajo y la frecuencia de riesgo laborales en los colaboradores de la empresa AFER, Ate 2020.
- Analizar la relación entre la planificación y la frecuencia de riesgo laborales en los colaboradores de la empresa AFER, Ate 2020.

Dando paso a las hipótesis del trabajo de investigación se obtuvo la siguiente hipótesis general:

Existe relación entre el planeamiento y la frecuencia de riesgo laboral en los colaboradores de la empresa AFER, Ate 2020.

Dando paso a las hipótesis específicas del estudio de investigación se planteó las hipótesis específicas:

- Existe relación entre la organización y la frecuencia de riesgo laborales en los colaboradores de la empresa AFER, Ate 2020.
- Existe relación entre el plan de trabajo y la frecuencia de riesgo laborales en los colaboradores de la empresa AFER, Ate 2020.
- Existe relación entre la planificación y la frecuencia de riesgo laborales en los colaboradores de la empresa AFER, Ate 2020.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, los trabajos previos de contexto nacional, los cuales dan respaldo a la presente investigación.

Maylle (2018) en su tesis titulado *“Fuentes de riesgos y accidentes laborales en el hospital de enfermería público, cercado de lima, 2018”* como objetivo general fue determinar la relación que ocasiona los riesgos en accidentes de la organización en el hospital público de lima. Basándose sobre su metodología utilizada para el desarrollo fue de corte transversal no experimental tipo descriptivo correlacional; sus resultados obtenidos de (Rho Spearman = 0,609), con un nivel de significancia (Bilateral) igual a ($p = 0.000 < 0.05$), donde indico que existe una correlación positiva media. Donde se determina que hay cierto grado de correlación significativa entre las fuentes de riesgos y los accidentes laborales dentro del área de emergencia en el hospital del cercado de lima.

Según Sandoval (2017) en su tesis de título *“planeamiento y el desarrollo organizacional de la compañía servicios Electromecánicos E.I.R.L, situada en San Juan de Lurigancho”* esta tesis tuvo como objetivo la determinación de relacionar los planes estratégicos y el desarrollo organizacional en la compañía de servicios Electromecánicos E.I.R.L., situada en San Juan de Lurigancho. Su método utilizado en el desarrollo fue diseño no experimental descriptivo correlacional. De tal motivo concluye que hay relación entre los planes estratégicos y el desarrollo organizacional obtenido 0,001 en significancia, lo cual es menor a 0.05, de tal manera se obtuvo una correlación (Rho Spearman igual a 0,582), indicando que existe relación en las variables.

Para Ávila (2016) en su trabajo de investigación titulado *“factor de riesgos laborales en los colaboradores de enfermería en el Hospital María Auxiliadora”* donde el objetivo general fue determinar el factor de riesgos laborales en colaboradores de enfermería en el hospital, su metodología utilizada en el presente desarrollo del proceso del estudio fue no experimental tipo de enfoque cuantitativo

por los datos que se recolectaron de manera numérica, el estudio fue descriptivo correlacional de corte transversal porque se investigó recolectando datos una sola vez. Se concluyó que existe relación entre el factor de riesgos laborales en los colaboradores en hospital María Auxiliadora.

Según Sánchez (2016) en su tesis titulada *“Planeamiento y la relación de gestionar calidad en el colegio Mercedes Indacochea Lozano ubicada en Huaura 2016”* cuyo objetivo general fue relacionar el plan estratégico y la relación entre la calidad del colegio Mercedes Indacochea Lozano ubicada Huaura. Su metodología utilizada frente al desarrollo fue un estudio básico de nivel descriptivo correlacional entre el plan estratégico y la relación de calidad, diseño del estudio de corte transversal no experimental porque se obtuvo información en un solo momento. Concluyendo en la investigación se menciona que existe relación entre Plan estratégico y gestionar calidad, acorde a la correlación usando Rho de Spearman con un valor de 0.865 dando una buena presentación.

Según Cuya (2015) su título de investigación *“El Planeamiento y gestión educativa del colegio Niño Jesús de San Ignacio situado en San Juan de Lurigancho”*, como objetivo general fue la determinación entre la correlación en sus dos variables de planeamiento estratégico y gestión del colegio para mejorar la institución educativa Niño Jesús ubicada en San Juan de Lurigancho, se usó metodología de diseño no experimental tipo de estudio no experimental de nivel descriptivo correlacional entre sus variables de corte transversal. Se concluyó que el Rho de Spearman fue 0,751 indicando que existe relación fuerte y directa entre las variables del planeamiento estratégico y se relacionan significativamente en la gestión del colegio educativo del Niño Jesús en San Juan de Lurigancho.

De la misma forma en el estudio se dio paso a los antecedentes internacionales:

Para Amboya y Muñoz (2018) mediante su tesis de título *“planeamiento en la empresa Lojanito de Pichincha, Parroquia de Conocoto Valle de Chillos”* cuyo objetivo general fue proponer planes de estrategias para pequeñas empresas el Lojanito analizando la situación que se encuentra la empresa para que con ello se pueda generar el plan estratégico. En cuanto a la técnica utilizo el método analítico como proceso de investigación empírico analítico, la población conformada por 10 individuos, se identificó 8 trabajadores representando el 83,3% no ha recibido inducciones y capacitaciones para mejorar el desempeño en sus labores. Concluyo que se logró fortalecer debilidades en la ausencia del planeamiento porque la empresa recién esta pocos años en el mercado, por ello se estableció una planificación estratégica que ayudó a la mejora y dar soluciones.

Neira y Tenelema (2017) en su título de investigación *“Planeamiento en la organización Serviexpress dedicado al servicio de mecánica automotriz en Guayaquil”* cuyo objetivo general fue ejecutar un plan estratégico permitiendo a la empresa cumplir con sus necesidades organizacionales por medio de una planificación de manera formal de sus actividades como también mejorar el desarrollo de los procesos y los procedimientos administrativos para que de tal manera ofrezca un servicio de excelencia a sus clientes. En su uso metodológico se aplicó el método analítico con una población de 12 colaboradores en la técnica encuesta el 33% siendo 4 trabajadores no recibieron inducción para desempeñarse en el área que fueron contratados y el 67% de los trabajadores respondieron que si les proporcionaron capacitación. En conclusión se ha podido constatar que existe un porcentaje muy elevado de trabajadores que carecen de capacitación en temas que tengan que ver con la planificación estratégica.

Andrade (2016) en su tesis titulado *“Desarrollo del Planeamiento en la compañía BDO Ecuador en el año 2016”* cuyo objetivo fue desarrollar el plan

estratégico de manera estructural como organizacional considerando el clima laboral a fin de alcanzar objetivos de productividad en costos y rentabilidad. Su metodología de estudio es tipo descriptivo de corte transversal retrospectivo con una etapa analítica, Se concluyó que la planificación estratégica da importancia a una necesidad que se deben emplear en las empresas y para su aplicación se debe tomar en cuenta el diagnóstico como inicio del plan para la mejora de la organización.

Para Berdejo (2016) en su tesis titulado *“los riesgos que intervienen en los accidentes de trabajo de los colaboradores de enfermería en los hospitales de Argentina y Bogotá”* objetivo general fue contribuir la mejora de salud como también prevenir eventos de la práctica profesional de enfermería en áreas críticas, así identificando los riesgos asociados a accidentes de trabajo, resaltar valores de implementar un sistema de peligros riesgosos en las organizaciones con fin de mejorar la salud y estilo de vida de los trabajadores. Su metodología de estudio fue tipo descriptivo analítico de corte transversal porque se estudió una situación en condición natural en colaboradores de enfermería. En conclusión este estudio determinó los principales riesgos laborales vinculados a los accidentes que fueron la capacitación profesional de enfermería entre otros factores que ayudó a la mejora de esta.

Según Gonzales (2015) su título de investigación *“Medios de prevención de riesgo laboral y mejora del clima labora en una organización de café situada en el Estado Yaracuy”* su objetivo general fue analizar correctamente hechos que estén relacionados en prevenir peligros laborales como la mejora del clima de trabajo, con fines de cumplir la ley orgánica de prevenir la normativa legal en una organización que procesa café. Su metodología de investigación fue tipo descriptivo de análisis e interpretación de naturaleza actual enfoque sobre conclusiones dominantes de un grupo de personas. En conclusión, fue analizar las condiciones que presenta la empresa, actualizando sus conocimientos por lo que puede representar la seguridad

de los colaboradores proponiendo una cultura preventiva lo cual es y será útil para las personas que laboran como para el bien de los colaboradores.

A continuación, el marco teórico que se expuso, permitió dar sustento al trabajo, a través de las teorías y conceptos relacionados a las variables de estudio.

Seguidamente, se procedió a describir la variable el planeamiento, a través de conceptos según autores.

Yin, Fong y Lai (2020) nos mencionan que:

El planeamiento es un estudio que sugiere [...], y requiere un enfoque de procesos para formular posibles estrategias que permitan a los gerentes o ejecutivos analizar sus pensamientos luego plantearlo de la mejor manera posible, por otro lado dar a conocer bien sus pensamientos y de qué forma se debe plantear en las pequeñas empresas de tal manera que ayude a la mejora del trabajo y se dé soluciones a problemas que pueden presentarse (p. 24).

Quiere decir que utilizar el planeamiento como estrategia es importante para no tener problemas al momento de laborar, de tal manera así poder sugerir estrategias de solución frente al desarrollo estratégico de planes que estén y deben estar formulándose mediante pasa el tiempo.

Por otro lado, Ebener y Smith (2015) mencionan sobre:

Un libro donde nos da a conocer claramente sobre el planeamiento la cual nos muestra un proceso interactivo desde una perspectiva de liderazgo cubriendo a empresas sin fines de lucro e identidades públicas (p. 44).

El planeamiento es un proceso que nos permitirá realizar nuestros procesos de trabajo de manera coherente, así el planeamiento permitirá interactuar a los líderes o gerentes de una empresa creando en conjunto un objetivo común utilizando los conocimientos que ellos poseen.

Según Morales y Morales (2014) nos mencionan que:

El planeamiento permite alternativas de acción en el futuro y al elegir una alternativa, esta se convierte en la base para tomar decisiones presentes, la planificación es la

esencia de identificar sistemas de oportunidad y riesgos se puedan presentar en el tiempo (p. 5).

El plan da a conocer cómo debemos plantear una estrategia antes de cometer riesgos que afecte el desarrollo y crecimiento de las organizaciones, por ello se eligen las mejores propuestas de planificación logrando objetivos en el tiempo obteniendo buenos resultados.

Asimismo, Para Sainz (2012) menciona que:

[...] el planeamiento se basa en un proceso bien definido de lo que se quiere ser o queremos en el tiempo apoyados por la reflexión del pensamiento humano, el planeamiento forma parte de la alta dirección donde se obtiene las decisiones estratégicas corporativas luego plantearlo en los años próximos para lograr una organización competitiva (p. 30).

El planeamiento es un tema básico y muy importante para poder generar planes de mejora continua que ayude a la mejora de la organización, buscando estrategias de manera precisa donde la proyección se note productiva a futuro como también generar metas que cumplan la misión y visión para cumplir objetivos. De tal manera hacer un análisis de situación actual y del pensamiento que este orientado al tiempo.

Además, Para Reyes (2012) indican que:

La planeación no son los planes únicamente, también es el desarrollo del planeamiento que realicen los directivos de las organizaciones donde crean y mantienen condiciones necesaria para la empresa detectando cambios de tal forma adaptarse a ello que favorezcan a la empresa (p. 9).

El pensamiento estratégico nos ayuda a generar ideas donde le dan valor a las frecuencias de riesgo que tomen los directivos con metas a futuro donde la empresa se verá competitiva en el mercado laboral de esa manera los planes deben ser bien establecidos para no afectar el desarrollo de las organizaciones.

Iniciando con la primera dimensión lo cual es la Organización:

Para Louffat (2015) nos menciona que la organización es un elemento de los pasos de la administración lo cual se encarga en diseños del ordenamiento interno de la organización de forma compatible dentro del planeamiento (p. 38).

Quiere decir que una organización va de la mano con la planificación en donde se diseña de manera interna conociendo y planteando estrategias bien formuladas para evitar cuellos de botella que afectarían el proceso que se esté ejecutando, de tal forma que se debe solucionar esos problemas mal planificados por la organización para poder generar compromiso de los colaboradores hacia la empresa mediante el indicador del talento humano donde se evalúa el desempeño del trabajador.

Para Blandez (2014) nos menciona que:

La empresa consta en determinar, distribuir las tareas entre el equipo, de tal manera se pueda establecerse y reconociendo la relación de autoridad necesarias que implica el diseño de tareas y puestos designando a los colaboradores para ocupar los puestos que se le asigne a cada colaborador (p. 10).

Por ello la organización entre directivos y la comunicación que generen a sus colaboradores, la organización obtendrá resultados deseados producto del esfuerzo humano concentrando su desempeño en el trabajo así teniendo compromiso con la empresa, ayudado con los indicadores que es la comunicación, compromiso y el talento humano donde les permitirá medir el desenvolvimiento que tienen los colaboradores al momento de realizar sus actividades.

Según Pavía (2012) menciona que:

[...] la organización corresponde a la función de la administración que establece como planear, organizar, dirigir y coordinar los recursos dentro de una organización para llevarse a cabo las tareas que permitan alcanzar objetivos, por lo tanto organizar implica como definir la función de cada colaborador en la empresa, además terminar las tareas, ordenar y fijar los recursos viendo las prioridades de la organización (p. 20)

Quiere decir que la organización es muy importante para agilizar los procesos de manera correcta, coordinando en todo momento con los trabajadores generando

compromiso y comunicación, que son unos de los indicadores que se debe practicar en todo momento sintiéndose motivados de tal manera contribuir con el talento humano que es indispensable dentro de una empresa donde se pueden tomar diferentes medidas de trabajo generando ganancias económicas y buena imagen para la empresa la cual los clientes se deben sentir identificados.

Seguidamente la segunda dimensión la cual es Plan de Trabajo:

Para Kearney (2019, p. 62-66) menciona que:

Los planes de trabajo son estrategias significativas [...], con aspiraciones de nuevas ideas de laborar donde se esfuerzan por hacer crecer su innovación, en donde la planeación es importante para los procesos de planes de trabajo de tal forma que se pretende la distribución de las tareas de los colaboradores ejecutándose de manera eficiente y a la vez para la mejora de la organización.

Quiso decir que plantear estrategias en los planes de trabajo resulta factible para lograr las metas y logros los cuales son indicadores donde se debe fortalecer para tener un nivel de producción estable, por ello los planes de trabajo es importante para cumplir con las obras y servicios que se brindara a los clientes.

Svirko, Dykyi y Samchyk (2017) hacen mencionar que:

El plan de trabajo es la actividad económica de toda institución que permiten laborar a las empresas de manera bien establecida teniendo en claro sus planes como objetivos en un tiempo determinado, como también elaborando planes de presupuestos que ayuden a la empresa a tener más ingresos con mecanismos de desarrollo de cuentas que sustenten el crecimiento de la entidad (p. 53)

Por ello los planes de trabajo son de principal importancia en toda empresa como en las de ingeniería que se deben hacer planes bien establecidos donde la empresa y los colaboradores no estén afectados directamente, entonces en los indicadores del estudio es aumentar el nivel de producción logrando las metas dentro de la empresa culminando las obras en buen estado con el fin de mejorar la sociedad y el ambiente en la cual habitamos.

Según Pino (2011) nos dice que:

El plan de trabajo es donde se contemplan la distribución y las horas del personal, elaborando plantillas de trabajo con el desarrollo de las tareas, fijación de fechas y plazos de ejecución, así también realizar una formación previa al equipo donde se encargaran de llevar a cabo los trabajos, el gestor de equipos se encargaran de verificar el aprendizaje de los miembros del equipo (p. 13).

Nos quiere decir que el plan de trabajo se debe poner en práctica en las empresas de manera eficiente donde los equipos de trabajo participen de manera productiva para lograr las metas que es uno de los indicadores como también ver el nivel de producción que ayude a tener logros a la organización.

Y seguidamente con la tercera dimensión que es la Planificación:

Para Knight, Daymond y Paroutis (2020, p. 30-52) nos mencionan sobre el pensamiento como una forma importante de creatividad para luego planificarlo y ponerlo en práctica dentro de la organización, dicho artículo que ayudara a ordenar las ideas de los gerentes con un fin común.

Entonces el pensamiento es importante porque nos facilitara las posibles estrategias de mejora para luego planificarlo en el tiempo, así la planificación es un pensamiento formulado dentro de la práctica organizacional.

Para Mezhouda (2019, p. 261-277) menciona que la planificación hoy en día es una parte principal de una organización con el objetivo de ayudar a anticipar cambios, potenciar ideas que ayuden a afrontar desafíos por la variedad de competencias que exista en el entorno.

Por ello la planificación es un apoyo importante donde afrontarás retos de mejora mediante el criterio humano que es quien realizara el proceso del cambio dentro de una organización por ello se debe crear y plasmar ideas creativas donde se pueda realizar las actividades en forma creciente mejorando el desempeño de los colaboradores así aplicar estrategias, cumpliendo objetivos y obteniendo resultados tal cual indica los indicadores.

Según Martínez (2012) nos menciona:

En su libro de investigación sobre la planificación logrando objetivos donde se debe planear en tiempos determinados [...], y dividirlos en metas parciales y operativas, de tal modo consiguiendo la visión precisa de los mismos como a seguir aplicando correctivos convenientes, siendo necesario para la organización de tal forma planificar a corto medio y largo plazo (p. 87).

Por tanto la planificación es importante para realizar una proyección en el tiempo para mejorar los procesos de la empresa como también realizar estrategias que ayuden a los planes que se van a poner en práctica y poder tener buenos resultados en la organización. Por otro lado al ejecutar un plan bien establecido ayudaría a la empresa a lograr buenos resultados en sus metas establecidas.

Para Cuesta (2012) menciono que la planificación es una forma de analizar los métodos de trabajo y cómo utilizar la información obtenida por la investigación creando una plataforma de estrategias de manera dinámica y consiguiendo objetivos esperados (p. 35).

Entonces planificar es la manera como debemos implementar en las organizaciones con la finalidad de obtener resultados y objetivos alcanzados como se menciona en los indicadores aplicando de manera correcta las estrategias que permiten a los planes de ejecución se cumplan de manera excelente y poder obtener resultados a mediano, corto y largo plazo.

Según Matilla (2011) mencionan que la planificación se define como un conjunto de planes orientados al logro claramente definido donde se posee alto nivel de preocupación frente a las situaciones que se llevaran a cabo y un control que permita el alcance de resultados perseguidos (p. 17).

Como lo mencionado, la planificación es orientarse a logros deseados por toda organización donde se notaran cambios de mejora por medio del control que les permita ver como se está avanzando en el mercado y que medios estratégicos emplear para mejorar continuamente, así de esa manera realizar planes orientados a futuro que permita el desarrollo de la empresa evitando situaciones de riesgos que

no permiten lograr sus objetivos deseados desde la perspectiva que se allá analizado para la ejecución de los planes de resultados perseguidos por la organización.

Iniciando la segunda variable la cual es Frecuencia de Riesgo Laboral se menciona:

Vásquez, Silva, Najera, Hernández, Hernández & Cruz (2019, p. 253–268) mencionan sobre la actitud del trabajador frente a las fuentes de peligro es de gran importancia en prevención de accidentes laborales se evaluó a trabajadores para ver la frecuencia de riesgos y el uso de equipos de protección como la percepción que se debe tener en cuenta frente a casos de peligro durante las actividades.

Nos quiere decir que la frecuencia de riesgo es importante para medir el grado de peligro y en qué condiciones se encuentra la empresa para poder mejorar constantemente, así de esa manera poder medir los riesgos que se presenten de tal forma brindar buen servicio a los clientes.

Según Aulestia (2019, p. 22-38) menciona que:

[...] Se debe analizar los factores de riesgo psicosocial y estrés laboral dentro de una organización, por ende ver cuál es la relación que tiene la frecuencia de riesgo laboral frente a la aparición del estrés laboral, donde se debe valorar la salud física del colaborador al momento de realizar alguna actividad, como también se sabe que el colaborador es el medio por el cual la empresa obtiene resultados esperados.

Entonces la frecuencia de riesgo laboral es el grado de peligro en donde el colaborador tiene que realizar sus actividades de mucho esfuerzo, Por ende se debe proteger la imagen y evitar riesgos que afecte a la salud de los colaboradores por tanto también a la organización.

Según Luna (2011) menciono que:

La frecuencia de riesgo es la probabilidad donde el trabajador sufra un daño accidental derivado de sus actividades [...], la probabilidad que se ocasione un riesgo no implica que va pasar si no que ante el caso de un riesgo se debe medir el grado de peligro en que se va a laborar y ver como el colaborador se está exponiendo al trabajar en obras

donde frecuentemente suele suceder accidentes, por ello se debe evitar y cuidar la salud del ser humano (p. 16).

Se entiende por riesgo laboral donde el trabajador se ve afectado directamente al cumplir con sus tareas y deberes en la empresa donde puede producir daños físicos que atente con la salud del colaborador al no tomar medidas de prevención o como también ver por la probabilidad de disminuir incidentes laborales.

En la primera dimensión se menciona sobre las Condiciones de Trabajo y Salud las siguientes definiciones son:

Según Koivula (2019) menciona que:

Los nuevos peligros que se hacen presente para la seguridad y la salud en el trabajo frente a tiempos cambiantes y maneras de trabajo, así también menciona sobre los cambios climáticos que afecten directamente a los colaboradores al momento de realizar sus actividades [...], en lugares de alto riesgo, calentamiento global y desastres naturales que no permitan realizar su trabajo correspondiente de tal forma que no afecte la salud humana (p. 8).

Por ello el trabajo y salud para toda organización constructora los colaboradores son importante para el desarrollo de las actividades como las obras en alturas u algún ambiente donde se presentan riesgos, por ello se debe medir constantemente las condiciones de trabajo y como se puede implementar procesos menos riesgosos para el cuidado de los colaboradores.

Según Sousa y Ramos (2018) mencionan que:

Las condiciones de trabajo es la exposición prolongada a riesgos dentro de la empresa durante sus actividades de manera organizada con los recursos como material, usando energía, tecnología, dentro de la empresa que permite alcanzar objetivos contribuyendo en las necesidades y salud, la práctica habitual donde se define la salud como la ausencia de enfermedad o daño refiriéndose al estado físico de las personas (p. 178).

El trabajo es la actividad donde los colaboradores tienen el deber de realizar sus tareas con los recursos que se le facilita para cumplir con las metas de la organización de tal manera la salud influye mucho dentro de los procesos en el área

de trabajo tomando medidas de control para no estar en grados de peligrosidad o pueda ocurrir incidentes dentro de la empresa.

Para Sánchez (2017) es muy importante el lugar de trabajo este en buenas condiciones y seguridad, si es lo contrario se debe tener en cuenta los riesgos que deriven de este hecho, los riesgos más frecuentes con las caídas de un nivel a otro en caso que el trabajo, pisadas sobre objetos peligrosos o de algún desplome de elementos (p. 73).

Las condiciones de trabajo es importante porque puedes ver el área de trabajo donde vas a laborar, que medidas de control puedes tomar para evitar riesgos y medir el grado de peligrosidad que se enfrentan los trabajadores al momento de realizar sus actividades.

Según Burgard y Lin (2013) Mencionan que:

Las formas de condiciones laborales es importante dentro de una empresa [...], y como saber que una empresa cuenta con las condiciones de salud y trabajo para los individuos de la empresa, enfocándose en la salud y factores psicosociales mediante los beneficios del trabajo o la inseguridad laboral que se perciba por el trabajador, así también la exposición física en el trabajo altamente peligroso como son las actividades de alto riesgo por ello es necesario tener un sistema de seguridad (p. 1105).

Las condiciones son formas donde los colaboradores perciben los seguros de salud que la empresa le proporciona, como también es importante saber sobre la seguridad que tienen los colaboradores al realizar sus actividades y que beneficios tienen para sentirse a gusto dentro de la organización, coincidiendo con los indicadores de tomar medidas de control y el grado de peligrosidad.

Y seguido de la segunda dimensión la cual es Factores de Riesgo se mencionan:

En una publicación Tisular Safety SLU (2019, p. 3) presentó una solicitud de prevención de riesgos laborales, hace mencionar sobre el cuidado del ser humano mediante la frecuencia de radio un invento que ayudaría en el cuidado de la salud de las personas que laboren en ambientes que presenten factores de riesgos.

Por ello los factores de riesgo hacen mencionado a los acontecimientos que se presenten en el desarrollo de su trabajo por ello es importante medir, analizar y aplicar métodos de protección para el cuidado personal así poder prevenir riesgos laborales, protección y peligro como se menciona en los indicadores.

Según Vladimirovich & Aleksandrovich (2018) Mencionan que:

En el mundo hay actividades de innovación de empresas con factores de riesgos en Rusia [...], mencionando sobre factores de riesgos externos que son el macroeconómico impacto que aumento en la crisis financiera, donde existe incapacidad en entrar a operaciones en conjunto o adquiriendo tecnología y equipos [...] así mismo el estudio considera series de restricciones institucionales y poca disponibilidad en el mercado global como también son factores que impactan a los trabajadores (p. 119)

Por consiguiente los factores de riesgo mencionados anteriormente se debe a que operar reduciendo riesgos externos de innovación son causados por empresas Rusas considerando interacción de transferencia de tecnología con empresas que lideran en el extranjero, entonces los factores de riesgo son latentes porque siempre se generara peligro para la empresa lo cual es uno de los indicadores de la investigación.

Para Vargas, Camacho y Pascual (2017, p. 1228–1245) nos comentan sobre la gestión de negocios, donde nos menciona como debemos mejorar dentro de la empresa para evitar los factores de riesgos laborales, que características nos indican la posición o circunstancia en la cual se encuentra la organización y como debemos aumentar ligeramente el poder explicativo de factores de riesgo.

Quiere decir que en los factores de riesgo se muestran casos diferentes en donde el colaborador de la empresa se ve afectado directamente al momento de realizar sus labores utilizando las maquinarias y herramientas que puede ser perjudicial frente a su salud como a sufrir daños físicos, entonces se debe prevenir con uno de los indicadores de prevención de riesgos como también ver por la protección de los trabajadores.

Según Luna (2011) nos menciona que:

Los factores de riesgos son aquellos motivos de trabajo que pueden atentar con la salud de los trabajadores, el riesgo se define como aquellas situaciones de riesgo laboral [...], que puede ser capaz de generar daños físicos, mental o social del colaborador, por eso es prioritario saber sobre que factores de riesgos son los que provocan enfermedades o accidentes profesionales (p. 14).

Quiere decir que las fuentes de peligro es un tema de súper importancia en la empresa como para los colaboradores, si no se toma bien en cuenta puede ser perjudicial físicamente para los que laboran en áreas de peligro lo cual es necesario contar con instrumentos de protección personal así de esa manera evitar accidentes.

Finalmente en la tercera dimensión la cual es Sistemas de Seguridad del Trabajador se misiona lo siguiente:

Mediante Arslan, Cruz & Gin hac (2019, p. 749-764) nos mencionan que:

En la industria de la construcción informan miles de pérdidas de vida al año por los movimientos de inseguridad de los trabajadores que terminaron en caídas de alto riesgo [...], accidentes de transporte y trabajos de construcción riesgosos para la salud de los colaboradores que se ven expuestos, por ello pide un sistema de monitoreo y recopilación de datos de la trayectoria del trabajo para poder mejorar en la toma de decisiones y al realizar sus actividades.

Por ello la seguridad es importante para el colaborador que es el medio muy importante en realizar las actividades de la empresa, se entiende que hay casos donde se pierden vidas humanas por no tener un sistema de seguridad bien aplicado y actividades que ocasionan daños físicos y emocionales a los trabajadores que se encuentran constantemente dentro de las labores de alto riesgo, entonces se debe considerar mediante los indicadores en equipos de protección, trabajo en equipo y prevención de accidentes donde la empresa de ingeniería puede tener contrariedades si no toman medidas respectivas a la salud de sus colaboradores.

Chunhee & jeewoong (2018) nos mencionan que:

Los sistemas de seguridad es importante dentro de una empresa dedicada al rubro de ingeniería y construcción [...], en un lugar de construcción los colaboradores se basan en dos sentidos los cuales son la vista y el sonido [...], pero se ven obstaculizados en los lugares de construcción donde generalmente son ruidosos e incómodos, entonces se implementara sistemas de seguridad para proteger al trabajador por tanto cuidar la salud de todos los trabajadores (p. 1200).

La seguridad del trabajador es importante para que las obras estén en marcha para cumplir con sus objetivos, mediante los sistemas de seguridad los trabajadores van a sentir comodidad al elaborar sus actividades de manera que den uso de los indicadores de prevención de riesgos, trabajo en equipo para poder hacer bien las obras y queden en buen estado, como también hacer uso de los equipos de protección para el bien personal como para el prestigio de la empresa.

Según Luna (2011) hace mención:

[...] Sobre los sistemas de seguridad del trabajador la cual los gerentes tienen que proteger el bienestar humano, pero los colaboradores tienen que ser los más interesados para ver por su propia salud y seguridad, también por las personas que pueden ser afectadas física y psicológicamente [...], al realizar de manera inadecuada sus actividades, por efecto ocasionarse daños colaterales y afectando su seguridad, por otro lado se debe proponer medidas que ayude en la protección de los equipos de trabajo (p. 63).

Se entiende que la seguridad del trabajador es un tema muy importante porque se vela por el cuidado de la salud como también evitar daños físicos en el momento de realizar sus actividades como obras o algún trabajo de alto riesgo, de otra manera capacitar como debe ser el uso correcto de las herramientas y maquinarias para el desarrollo de las obras.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Enfoque:

Este estudio de investigación fue de enfoque cuantitativo, no se manipuló ninguna variable y los fenómenos observables para ser analizados posteriormente; se planteó un problema y por consiguiente se desarrolló un procedimiento a través de estudios: los colaboradores de la empresa Inversiones AFER.

Cegarra (2012) menciona que el método es el trayecto de razón, donde busca soluciones a problemas que se presenten, consiste en plantear hipótesis acerca de las posibles soluciones del caso, que se confirmaran a través de la información que se recopile dentro del tiempo de la investigación.

El método de estudio en los lineamientos metodológicos fue, Tipo de investigación, técnica en recolección de datos, así dirigir el desarrollo del mismo.

Por ello, se presenta a continuación el contenido en el presente estudio.

Tipo:

El estudio de investigación fue tipo aplicada donde se logró afirmar la problemática encontrada que tiene como finalidad resolver el problema determinado en la empresa Inversiones AFER de Ate.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) indicaron que un estudio de investigación es tipo descriptivo por la manera de tabular los datos, realizar una base de aprendizaje que se agrega a los datos pasados (p. 98).

Nivel:

El estudio de trabajo tiene como nivel de investigación el descriptivo correlacional porque se recopiló información de un grupo de colaboradores teniendo en cuenta dos variables, de tal forma se deseó determinar la relación entre el planeamiento y la frecuencia de riesgos laborales en los colaboradores de la empresa AFER.

Según Hernández et al. (2014) indican que los estudios descriptivos intentan describir las propiedades, cualidades, procedimientos y objetivos, por otro lado la investigación correlacional donde se va a relacionar las variables en un entorno específico (p. 80).

Diseño:

Hernández et al. (2010) mencionan que el diseño no experimental es estudio donde no varían las variables, lo que hace es observar dicho fenómeno para poder analizarlos en un futuro y a su vez evaluarlos. Esto quiere decir que se aprecia situaciones existentes o realistas, el cual no puede ser manipulado ni tiene un control directo y tampoco se puede influir en ellas debido a que ya sucedieron en un determinado tiempo.

En este diseño el investigador observe los problemas en forma natural de manera que no se altera en la realidad para luego poder describir o medir los niveles de relación entre las variables.

Investigación Transeccional o Transversal

Hernández et al. (2010) mencionaron que los diseños del estudio recopilan información en un momento único, como captar un hecho real. Teniendo como fin describir y analizar la relación las variables establecidas del estudio.

Este estudio tuvo como propósito analizar los hechos en un tiempo determinado, como también menciona que los diseños en este estudio se hace mediante la recopilación de información en un tiempo único, captando un hecho determinado describiendo y analizando la interrelación entre las variables en un tiempo real.

Diseño Transeccional Correlacional

Hernández et al. (2010) mencionaron que el diseño describe la relación existente en las variables estudiadas en un tiempo establecido. Puede ser en término correlacional o relación causa-efecto.

El diseño tiende a la descripción de uno a más conceptos o variables de dados en un momento único, donde este estudio será desarrollada por única vez, así las descripciones deberían tener relación por ello son correlaciones o causales. “Estos diseños describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado. A veces únicamente en términos correlacional, otros en función de la relación causa efecto (causales)” (Hernández et al, 2014, p. 154).

El esquema es:

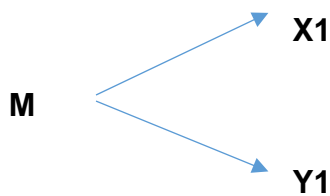


Figura nº 01 Esquema del diseño de investigación

Donde:

M: Representa la población.

X1: El Planeamiento.

Y1: Frecuencia de Riesgo Laborales. **r:**

Relación entre variables.

3.2. Variables y Operacionalización

3.2.1. Variables

Variable 1: El Planeamiento.

Variable 2: Frecuencia de Riesgo Laborales.

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

Sábado (2013) indico que población da referencia a la agrupación o al conjunto completo de todas las personas e individuos de las cuales se espera obtener información que servirá de gran utilidad para la presente investigación, por medio de un estudio estadístico.

Según Griful y Canela (2010) mencionan que la población finita es medible porque posee un número limitado de medidas y observaciones, en una población infinita se basa en efectos prácticos cuando el lote es mucho mayor que la muestra e incluye un gran conjunto de medidas y observaciones (p. 60)

En el estudio de investigación se usó toda la población, porque no se aplicó ninguna fórmula estadística de muestreo, se trabajó con el total de trabajadores de producción de la empresa Inversiones AFER, el cual es base de estudio.

Entonces para el estudio la población fue finita porque estuvo conformada por 35 colaboradores de la empresa Inversiones AFER de Ate.

3.3.2. Criterios de inclusión y exclusión

3.3.2.1. Inclusión

Para el estudio se consideró a los colaboradores de la empresa AFER de Ate.

3.3.2.2. Exclusión

En el estudio no se consideró a las personas que no trabajan en la empresa AFER, de tal manera se tomó en consideración a cada colaborador que esté vinculado con las labores de la entidad.

3.3.3. Unidad de análisis

Se consideró como unidad de análisis a cada colaborador de la empresa AFER de Ate.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica e instrumento

Según Hernández et al. (2014) menciona que “las técnica es procedimiento de observación y recolección de información, por cual son utilizados para acceder a conocimientos como encuestas, observaciones y cuestionarios como todo lo que procede del mismo” (p. 12).

Técnica la encuesta:

Asimismo Alvira (2011) menciona sobre la encuesta que:

La encuesta representa 2 características que le distinguen de otros métodos de captura de información, lo cual se trata de obtener información verbal o por escrito mediante un informante o un cuestionario estructurado, por otro lado utilizar muestras de población para el estudio (p. 6)

En el estudio se detalla, técnica de recolección de datos a donde se aplicó las encuestas, las mismas que servirán de fácil acceso de recopilación de datos de cada colaborador de la empresa Inversiones AFER de Ate.

Instrumento cuestionario

Hernández, Fernández y Baptista, (2014) mencionan que el instrumento es una técnica que facilitara el análisis sobre el tema que se va a desarrollar mediante el uso de datos observables de tal manera obteniendo resultados de cada elemento esencial (p. 199)

En el estudio de investigación se utilizó el cuestionario, basándose en el cuadro de Operacionalización entre las variables.

Tabla 01 *Técnica e instrumento*

Variable	Técnica	Instrumento
El planeamiento	Encuesta	Cuestionario
Frecuencia de riesgo laborales	Encuesta	Cuestionario

3.4.2. Validez

El instrumento fue validado por expertos, especialmente de la carrera de administración que me brindaran aportes y validez a la presente investigación de tal manera que será sustentada por mi persona.

Tabla 02

Validación de expertos de la primera variable

V1: El Planeamiento				
CRITERIOS	EXP. 01	EXP. 02	EXP. 03	TOTAL
Claridad	82%	83%	85%	250%
Objetividad	82%	83%	85%	250%
Pertinencia	82%	83%	85%	250%
Actualidad	82%	83%	85%	250%
Organización	82%	83%	85%	250%
Suficiencia	82%	83%	85%	250%
Intencionalidad	82%	83%	85%	250%
Consistencia	82%	83%	85%	250%
Coherencia	82%	83%	85%	250%
Metodología	82%	83%	85%	250%
			TOTAL	2500%
			CV	

Tabla 03 *Validación de expertos de la segunda variable*

V2: Frecuencia de Riesgo				
CRITERIOS	Laborales			TOTAL
	EXP. 01	EXP. 02	EXP. 03	
Claridad	81%	82%	85%	248%
Objetividad	81%	82%	85%	248%
Pertinencia	81%	82%	85%	248%
Actualidad	81%	82%	85%	248%
Organización	81%	82%	85%	248%
Suficiencia	81%	82%	85%	248%
Intencionalidad	81%	82%	85%	248%
Consistencia	81%	82%	85%	248%
Coherencia	81%	82%	85%	248%
Metodología	81%	82%	85%	248%
			TOTAL	2480%
			CV	

Tabla 04*Nombre de expertos*

	Grado / Apellidos y Nombres
Experto N° 1	Mg. Aramburu Geng Carlos
Experto N° 2	Mg. Cervantes Ramón Edgard Francisco
Experto N° 3	Dr. Navarro Tapia Javier Félix

3.4.3. Confiabilidad

Este estudio fue validado por medio de la evaluación estadística del alfa de cronbach, donde se obtuvo por medio del cuestionario.

Tabla 05 *Escala de medición de Alfa de Cronbach*

Valores	Nivel
0,81 a 1,00	Muy alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

Fuente: Adaptado por Díaz, González, Jara, & Muñoz (2018) basado en Landis & Koch (1977).

Confiabilidad: Método Alfa de Cronbach

Tabla 06

Alfa de Cronbach para global

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,931	36

En la tabla 06, se determinó la confiabilidad del instrumento de investigación, se utilizó el programa SPSS V. 25 Statistics, Los resultados de la prueba de

fiabilidad muestran que es confiable con un 0,931 indicando que el nivel del instrumento es muy alto.

Tabla 07 *Alfa de Cronbach para el planeamiento*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,918	18

En la tabla 07, se determinó la confiabilidad del instrumento de investigación, utilizando el programa SPSS V. 25 Statistics, Los resultados que se obtuvieron mediante la prueba de fiabilidad de la primera variable muestran que es confiable con un 0,918 indicando que el nivel del instrumento es muy alto.

Tabla 08

Alfa de Cronbach para la frecuencia de riesgo laborales

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,871	18

En la tabla 08, se determinó la confiabilidad del instrumento de investigación, utilizando el programa SPSS V. 25 Statistics, Los resultados de la segunda variable muestra que es confiable con un 0,871 indicando que el nivel del instrumento es muy alto.

3.5. Procedimientos

El estudio se aplicó el cuestionario a los colaboradores de la empresa inversiones AFER, Ate 2020. Después de obtener los cuestionarios, se procedió a la tabulación de la información que fue obtenida en el registro de base de datos ayudado por el programa de Microsoft Excel. Posteriormente, mediante la información obtenida, se realizó la sumatoria de las variables y dimensiones, con el propósito de trasladarlas al programa SPSS V. 25 Statistics, así obtener las figuras de los datos ya registrados de tal forma contrastando las hipótesis mediante el coeficiente de correlación Spearman y realizar la estadística descriptiva e inferencial.

3.6. Métodos de análisis de datos

Se analizó los datos cuantitativos del estudio con el programa IBM SPSS V.25 Statistics donde se registró la base de datos.

3.6.1. Estadística descriptiva

La estadística descriptiva sirvió para obtener las tablas, de tal manera que cada uno este con sus estadísticas de diferentes porcentajes válidos para la investigación, dicho caso se utilizara el programa Excel para colocar datos que luego se trasladara al SPSS Statistics.

3.6.2. Estadística inferencial

Se empleó la estadística inferencial con el objetivo de relacionar las variables, así verificar las hipótesis donde se utilizara atreves de la correlación Rho de Spearman, donde las dos variables son ordinales cualitativas.

$$r_s = \text{correlación por rangos de Spearman} = 1 - \frac{b \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

d = Diferencia

entre la variable XY **n** = N° datos

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo de los resultados estadísticos

4.1.1. Estadística descriptiva

Tabla 09

Resultado descriptivo El Planeamiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	1	2,9	2,9	2,9
	A VECES	4	11,4	11,4	14,3
	CASI SIEMPRE	25	71,4	71,4	85,7
	SIEMPRE	5	14,3	14,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

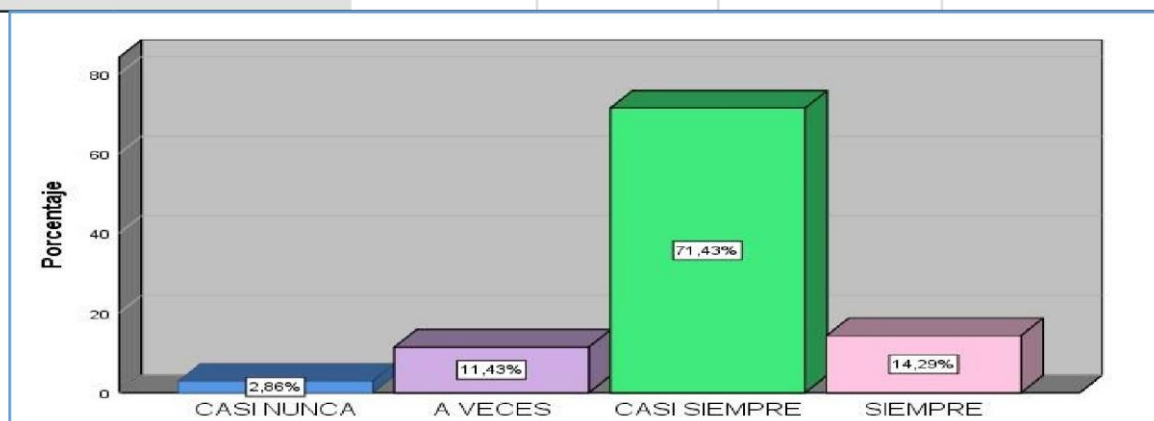
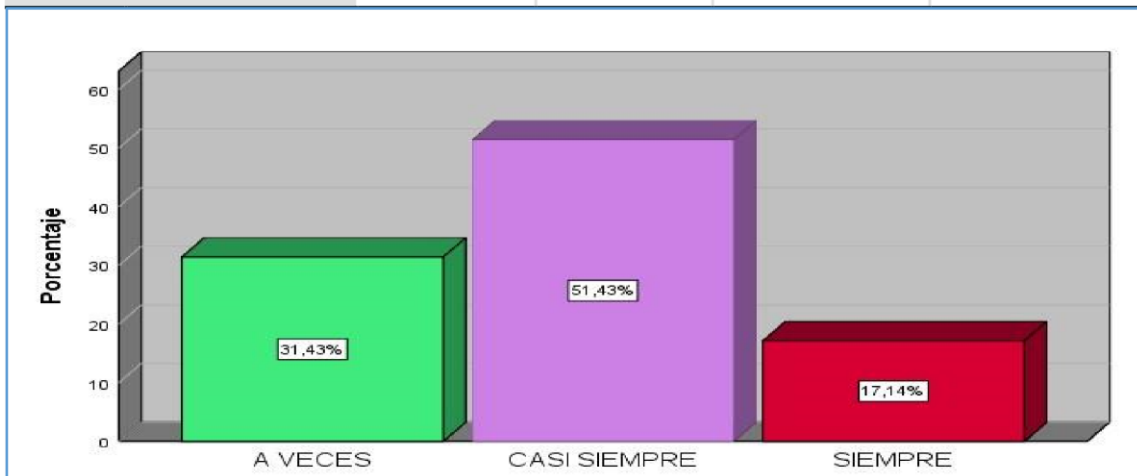


Figura 02 El Planeamiento

En la tabla 9, figura 2 la variable el planeamiento, a través de 35 encuestados se logró como resultado que un 2,86% de los colaboradores tienen una percepción de que casi nunca el gerente da a conocer sobre el planeamiento y un 11,43% que a veces presenta el planeamiento, así mismo un 71,43% manifiestan que casi siempre el gerente da a conocer sobre el planeamiento mientras que un porcentaje de 14,29% indica que siempre el gerente da a conocer sobre el planeamiento. De tal forma, se puede señalar que se debería evaluar dicho punto clave en la organización, donde se percibe que existen colaboradores que no captan en su totalidad sobre el planeamiento.

Tabla10*Resultado descriptivo frecuencia de riesgo laborales*

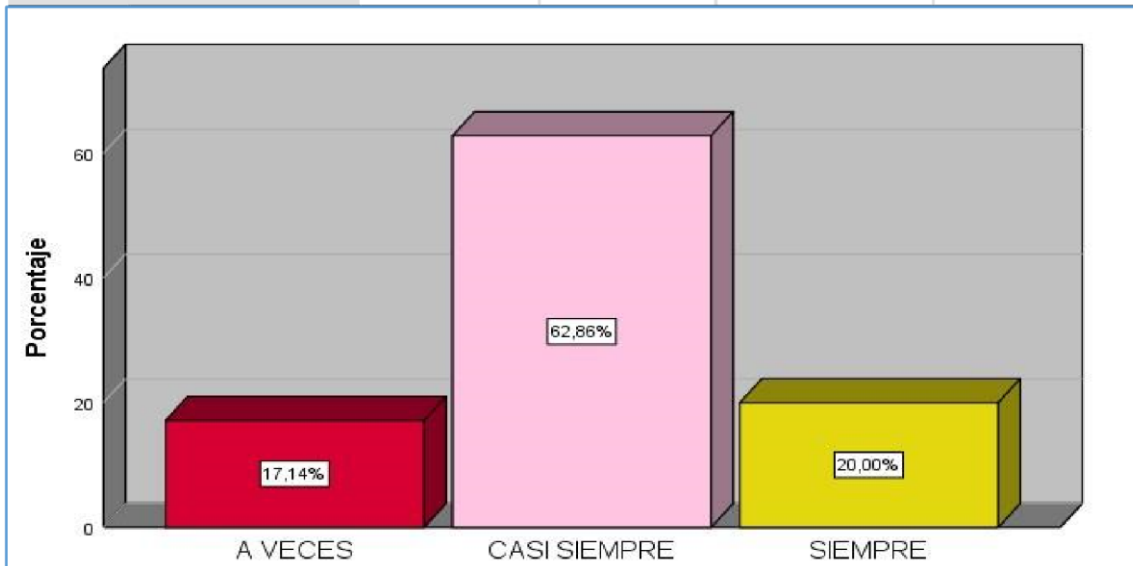
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	11	31,4	31,4	31,4
	CASI SIEMPRE	18	51,4	51,4	82,9
	SIEMPRE	6	17,1	17,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

*Figura 03 Frecuencia de Riesgo Laborales*

En la tabla 10, figura 3 la variable frecuencia de riesgo laborales, a través de 35 colaboradores se logró como resultado un 31,43% de colaboradores tienen una percepción de que a veces el gerente orienta sobre la frecuencia de riesgo laborales y un 51,43% casi siempre reciben orientación sobre la frecuencia de riesgo laborales, así mismo un 17,14% nos indica que siempre perciben orientación sobre la frecuencia de riesgo laboral. De acuerdo a los resultados el mayor porcentaje indica que casi siempre los colaboradores reciben orientación sobre la frecuencia de riesgo laborales, quiere decir que los colaboradores observan que no siempre se le menciona sobre la frecuencia de riesgo laborales, por ello es importante que los jefes deben capacitar y prevenir accidentes laborales.

Tabla 11*Resultado descriptivo Organización*

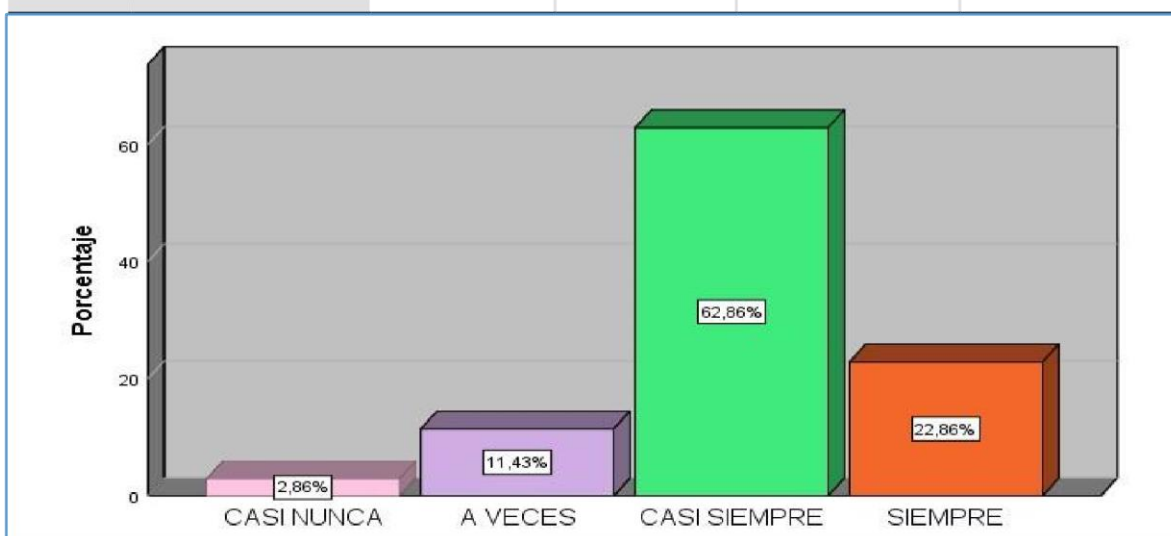
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	6	17,1	17,1	17,1
	CASI SIEMPRE	22	62,9	62,9	80,0
	SIEMPRE	7	20,0	20,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

*Figura 04 Organización*

En la tabla 11, figura 4 la dimensión organización, a través de 35 colaboradores se logró como resultado un 17,14% que a veces muestran organización en la empresa y un 62,86 que casi siempre hay organización entre los colaboradores para realizar sus labores, de tal forma un 20,00% indica que siempre se observa organización entre los colaboradores. Los resultados nos permiten inferir que el mayor porcentaje indica que casi siempre se observó organización entre los colaboradores, por tanto existen colaboradores que no muestran organización y compromiso en la empresa, entonces es importante que el estudio busque y mejore la organización entre los colaboradores.

Tabla 12*Resultado descriptivo plan de trabajo*

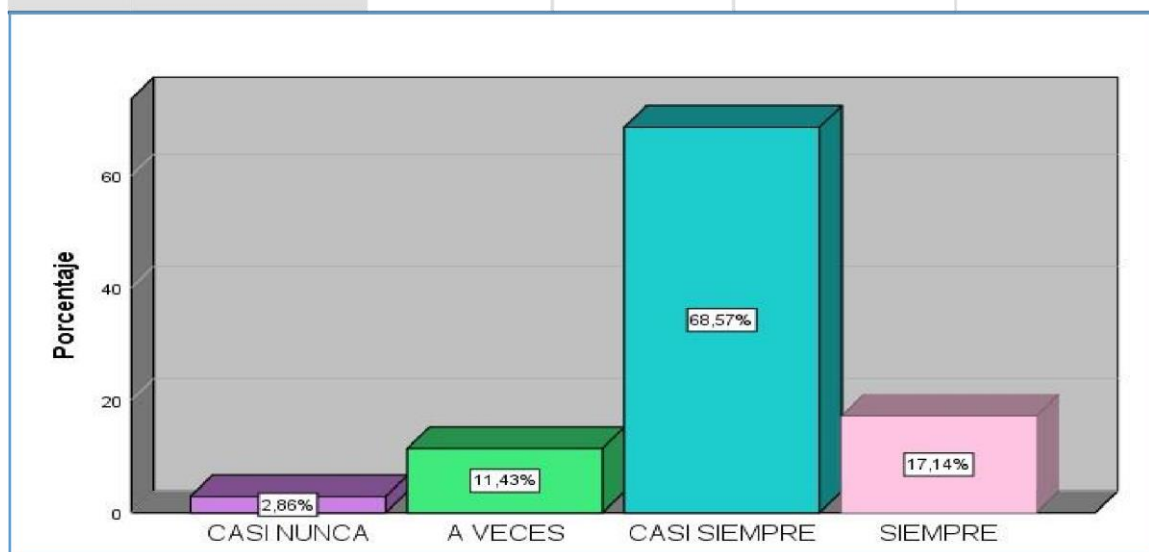
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	1	2,9	2,9	2,9
	A VECES	4	11,4	11,4	14,3
	CASI SIEMPRE	22	62,9	62,9	77,1
	SIEMPRE	8	22,9	22,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**Figura 05** Plan de trabajo

En la tabla 12, figura 5 la dimensión plan de trabajo, a través de 35 colaboradores se logró como resultado un 2,86% que casi nunca los colaboradores conocen el plan de trabajo, el 11,43% que a veces se le menciona a los colaboradores sobre el plan de trabajo y un 62,86% que casi siempre se le da a conocer a los colaboradores sobre el plan de trabajo, de igual forma con un 22,86% indica que siempre se le da a conocer a los colaboradores sobre el plan de trabajo. De acuerdo a los resultados nos figura que casi siempre como el porcentaje más alto sobre el plan de trabajo, a pesar que se evidencia que hay algunos colaboradores que no conocen sobre el plan de trabajo, por ello es fundamental que los jefes den a conocer sobre las ideas y planes de trabajo que se van a desarrollar.

Tabla 13*Resultado descriptivo planificación*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	1	2,9	2,9	2,9
	A VECES	4	11,4	11,4	14,3
	CASI SIEMPRE	24	68,6	68,6	82,9
	SIEMPRE	6	17,1	17,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**Figura 06** Planificación

En la tabla 13, figura 6 la dimensión planificación, a través de 35 colaboradores se logró como resultado un 2,86% de que casi nunca se percibe la planificación entre los colaboradores en el trabajo, un 11,43% que a veces los colaboradores realizan la planificación para las actividades y con un 68,57% nos indica que casi siempre se realiza la planificación por parte de los colaboradores antes de laborar, igualmente un 17,14% indica que siempre existe planificación por parte de los colaboradores antes de realizar sus actividades. De acuerdo a los resultados nos da a inferir la mayor parte del porcentaje indica casi siempre hay planificación y que existen algunos colaboradores no practican la planificación para sus labores, por

tanto es importante que los líderes de trabajo orienten y realicen una buena planificación antes de cada trabajo a realizar.

4.2. Análisis inferencial de los resultados estadísticos

4.2.1. Prueba de normalidad

- H_0 : La distribución estadística de la población es normal.
- H_1 : La distribución estadística de la población no es normal.

Decisión:

- Sig. p valor < 0,05 se rechaza la hipótesis nula.
- Sig. p valor \geq 0,05 se acepta la hipótesis nula.

Tabla 14 *Prueba de normalidad*

		Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
EL PLANEAMIENTO		,376	35	,000	,728	35	,000
FRECUENCIA DE RIESGO LABORALES		,267	35	,000	,800	35	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 14, se observa los resultados en base a la prueba de normalidad donde se presenta los estadísticos de Kolmogorov- Smirnov y Shapiro Wilk, que son distintos entre las variables. Se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov porque la población estuvo conformada por 35 elementos.

Respecto a la variable el planeamiento, indica un valor estadístico de 0,376 con 35 grados de libertad, valor de significancia es igual a 0,00 este valor es menor a 0,05 y sobre la variable frecuencia de riesgo laborales, indica un valor estadístico

de 0,267 con 35 grados de libertad, el valor de significancia es menor a 0,00 y ese valor es menor a 0,05, esto permite rechazar la hipótesis nula y asumir la hipótesis alterna mencionando que la distribución estadística de la población no es normal en consecuencia se utilizó el estadístico de Rho de Spearman para la prueba de hipótesis.

4.2.2. Prueba de hipótesis

A continuación, para medir el grado de correlación consideramos los rangos de los coeficientes para realizar la contratación de las hipótesis.

Tabla 15

Grado de relación según coeficiente de correlación

Rango	Relación
(-0.91 a -1.00)	Correlación negativa perfecta
(-0.76 a -0.90)	Correlación negativa muy fuerte
(-0.51 a -0.75)	Correlación negativa considerable
(-0.11 a -0.50)	Correlación negativa media
(-0.01 a -0.10)	Correlación negativa débil
0	No existe relación
(+0.01 a +0.10)	Correlación positiva débil
(+0.11 a +0.50)	Correlación positiva media
(+0.51 a +0.75)	Correlación positiva considerable
(+0.76 a +0.90)	Correlación positiva muy fuerte
(+0.91 a +1.00)	Correlación positiva perfecta

Fuente: Adaptado por Mondragón (2014) basada en Hernández y Fernández (1998).

4.2.3. Prueba de hipótesis general

- H0: No Existe relación entre el planeamiento y frecuencia de riesgo laborales en los colaboradores de la empresa AFER, Ate 2020.
- H1: Existe relación entre el planeamiento y frecuencia de riesgo laborales en los colaboradores de la empresa AFER, Ate 2020.

Criterios:

- Si p es < 0.05 se rechaza la hipótesis nula.
- Si p es ≥ 0.05 se acepta la hipótesis nula.

Tabla 16

Prueba de hipótesis entre El planeamiento y Frecuencia de Riesgo Laborales

		EL PLANEAMIENTO	FRECUENCIA DE RIESGO LABORALES
Rho Spearman	de EL PLANEAMIENTO	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,491**
		N	35
	FRECUENCIA RIESGO LABORALES	Coefficiente de correlación	,491**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	35

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 16 se observa que el valor sig. (Bilateral) es igual a 0,003, siendo menor que el nivel de significancia de 0,05, por ello se rechaza la hipótesis nula y se confirma la hipótesis alterna indicando que existe relación entre estas variables.

Se afirmó que existe relación entre el planeamiento y frecuencia de riesgo laborales en los colaboradores de la empresa AFER, Ate 2020. Teniendo como rango el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,491 indicando una relación positiva media.

4.2.4. Prueba de hipótesis específicas

- H0: No existe relación entre organización y frecuencia de riesgo laborales en los colaboradores de la empresa AFER, Ate 2020.
- H1: Existe relación entre organización y frecuencia de riesgo laborales en los colaboradores de la empresa AFER, Ate 2020.

Estrategia de la prueba:

Si el valor Sig. Es < 0.05 se rechaza la hipótesis nula.

Si el valor Sig. Es ≥ 0.05 se acepta la hipótesis nula.

Tabla 17 Prueba de hipótesis entre organización y frecuencia de riesgo laborales

ORGANIZACIÓN				FRECUENCIA DE RIESGO LABORALES
Rho de Spearman	ORGANIZACIÓN	Coeficiente de correlación	1,000	,443**
		Sig. (bilateral)	.	,008
		N	35	35
	FRECUENCIA DE RIESGO LABORALES	Coeficiente de correlación	,443**	1,000
		Sig. (bilateral)	,008	.
		N	35	35

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 17 se visualiza que el valor sig. (Bilateral) es igual a 0,008, siendo menor a 0,05 por ello se rechaza la hipótesis nula y se confirma la hipótesis alterna.

Se afirmó que existe relación entre organización y frecuencia de riesgo laborales en los colaboradores de la empresa AFER, Ate 2020. Teniendo como rango el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,443 indicando una relación positiva media.

Prueba de hipótesis entre plan de trabajo y frecuencia de riesgo laborales

- H0: No existe relación entre plan de trabajo y frecuencia de riesgo laborales en los colaboradores de la empresa AFER, Ate 2020
- H1: Existe relación entre plan de trabajo y frecuencia de riesgo laborales en los colaboradores de la empresa AFER, Ate 2020.

Tabla 18 *Prueba de hipótesis entre plan de trabajo y frecuencia de riesgo laborales*

				PLAN DE TRABAJO	FRECUENCIA DE RIESGO LABORALES
Rho de Spearman	PLAN DE TRABAJO	Coeficiente de correlación		1,000	,400*
			Sig. (bilateral)	.	,017
			N	35	35
	FRECUENCIA DE RIESGO LABORALES	Coeficiente de correlación		,400*	1,000
			Sig. (bilateral)	,017	.
			N	35	35

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 18 se visualiza que el valor sig. (Bilateral) es igual a 0,017, siendo menor a 0,05 por ello se rechaza la hipótesis nula y se confirma la hipótesis alterna.

Se afirmó que existe relación entre plan de trabajo y frecuencia de riesgo laborales en los colaboradores de la empresa AFER, Ate 2020. Teniendo como rango el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,400 indicando una relación positiva media.

Prueba de hipótesis entre planificación y frecuencia de riesgo laborales

- H0: No existe relación entre planificación y frecuencia de riesgo laborales en los colaboradores de la empresa AFER, Ate 2020
- H1: Existe relación entre planificación y frecuencia de riesgo laborales en los colaboradores de la empresa AFER, Ate 2020.

Tabla 19 *Prueba de hipótesis entre planificación y frecuencia de riesgo laborales*

PLANIFICACIÓN				FRECUENCIA DE RIESGO LABORALES
Rho de Spearman	PLANIFICACIÓN	Coeficiente de correlación	1,000	,479**
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	35	35
	FRECUENCIA DE RIESGO LABORALES	Coeficiente de correlación	,479**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	35	35

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 19 se visualiza que el valor sig. (Bilateral) es igual a 0,004, siendo menor a 0,05 por ello se rechaza la hipótesis nula y se confirma la hipótesis alterna.

Se afirmó que existe relación entre planificación y frecuencia de riesgo laborales en los colaboradores de la empresa AFER, Ate 2020. Teniendo como rango el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,479 indicando una relación positiva media.

V. DISCUSIÓN

El estudio muestra los resultados obtenidos sobre el planeamiento y frecuencia de riesgo laborales en los colaboradores de la empresa AFER, Ate 2020, lo cual indica que existe una relación positiva media entre las variables, así mismo permite analizar y comparar los resultados con los antecedentes seleccionados; se tomó en cuenta los resultados más relevantes para los fines del estudio.

El objetivo general, analizar la relación entre el planeamiento y frecuencia de riesgo laborales en los colaboradores de la empresa AFER, Ate 2020. Dio como resultado en la tabla (16) una correlación (Rho de Spearman = 0,491), con un nivel de significancia (bilateral) igual a 0,003, lo cual indica que existe una correlación positiva media. Información que al ser confrontado con Maylle (2018) en su tesis titulado “Fuentes de riesgos y accidentes laborales en el hospital de enfermería público, cercado de lima, dio como resultado una correlación (Rho Spearman = 0,609), con un nivel de significancia (bilateral) igual a ($p = 0.000 < 0.05$), donde indicó que existe una correlación positiva media. De tal forma, el resultado es igual al coeficiente de correlación de Maylle (2018), quiere decir que medida que aumente el planeamiento disminuye la frecuencia de riesgo laborales. Para complementar según Vásquez, Silva, Najera, Hernández, Hernández y Cruz (2019) mencionan que la frecuencia de riesgo laboral es importante para medir el grado de peligro y en qué condiciones se encuentra la empresa como también sobre la actitud del colaborador frente a las fuentes de peligro y accidentes laborales.

Según el primer objetivo específico, analizar la relación entre la organización y frecuencia de riesgo laboral en los colaboradores de la empresa AFER, Ate 2020, dio como resultado en la tabla (17) una correlación (Rho de Spearman = 0,443), con un nivel de significancia (bilateral) igual a ($p = 0.008 < 0.05$), lo cual indica que existe una correlación positiva media, información que a ser confrontado con Sandoval (2017) en su tesis titulado “Planeamiento y el Desarrollo Empresarial”. Dio como resultado una correlación (Rho Spearman = 0,582), con un nivel de significancia (bilateral) igual a ($p = 0.001 < 0.05$), donde indicó que existe una correlación positiva

considerable, con los datos obtenidos se afirma que la organización se relaciona de manera considerable con la frecuencia de riesgo laborales pero sin embargo se discrepa con la tabla 11, figura 4 del presente estudio un 17,14% de colaboradores encuestados mencionaron que a veces muestran organización en la empresa. Por ende, a medida que aumente la organización en los colaboradores se lograra una relación directa y disminuirá la frecuencia de riesgo laboral. Para complementar según Louffat (2015) nos menciona que la organización es un elemento de los pasos de la administración lo cual se encarga en diseños del ordenamiento interno de la organización de forma compatible dentro del planeamiento estratégico (p.38).

Según el segundo objetivo específico, analizar la relación entre el plan de trabajo y la frecuencia de riesgo laborales en los colaboradores de la empresa AFER, Ate 2020, dio como resultado en la tabla (18) un coeficiente de correlación (Rho de Spearman = 0,400), con un nivel de significancia (bilateral) igual a 0,017, indicando una relación positiva media. Información que al ser confrontado con Sánchez (2016) en su investigación titulada *“Planeamiento en gestionar la calidad*. Dio como resultado una correlación (Rho Spearman = 0,865), con un nivel de significancia (bilateral) igual a ($p = 0.000 < 0.05$), donde indico que existe una correlación positiva muy fuerte, con los datos encontrados se afirma que el plan de trabajo se relaciona de manera moderada con la frecuencia de riesgo laborales, además se difiere con la tabla 12, figura 5 del presente estudio un 11,43% de colaboradores encuestados mencionaron que a veces se les menciona sobre el plan de trabajo. Por ende, a medida que aumente el plan de trabajo se lograra una relación directa y disminuirá la frecuencia de riesgo laborales. Para complementar según Svirko, Dykyi y Samchyk (2017) mencionan que el plan de trabajo es la actividad económica de toda institución que permiten laborar a las empresas de manera bien establecida teniendo en claro sus planes como objetivos en un tiempo determinado.

Según el tercer objetivo específico, analizar la relación entre planificación y la frecuencia de riesgo laborales en los colaboradores de la empresa AFER, Ate 2020,

dio como resultado en la tabla (19) una coeficiente de correlación (Rho de Spearman = 0,479) con un nivel de significancia (bilateral) igual a 0,004, lo cual indico que existe una correlación positiva media. Información que al ser comparado según Cuya (2015) su título de investigación “El Planeamiento y gestión educativa”. Dio como resultado una correlación (Rho Spearman = 0,751), con un nivel de significancia (bilateral) igual a ($p = 0.000 < 0.05$) donde indico que existe una correlación positiva considerable, con los datos encontrados se afirma que la planificación se relaciona de manera moderada con la frecuencia de riesgo laborales, sin embargo se discrepa con la tabla 13, figura 6 del presente estudio un 11,43% de colaboradores encuestados mencionaron que a veces realizan planificación para las actividades. Por ende, a medida que aumente la planificación en los colaboradores se lograra una relación directa y disminuirá la frecuencia de riesgo laboral. Para complementar según Mezhouda (2019) la planificación hoy en día es una parte principal de una organización con el objetivo de ayudar a anticipar cambios, potenciar ideas que ayuden a enfrentar desafíos por la variedad de competencias que exista en el entorno.

VI. CONCLUSIONES

Luego de culminar el desarrollo del estudio el planeamiento y la frecuencia de riesgo laborales en los colaboradores de la empresa AFER, Ate 2020. Se pudo concluir que:

Primera: el objetivo general Analizar la relación que existe entre el planeamiento y la frecuencia de riesgo laborales en los colaboradores de la empresa AFER, Ate 2020. Por medio de los resultados obtenidos se establece que existe relación entre ambas variables mencionadas en la investigación, donde se obtuvo una significancia ($p=0,003$ menor a $0,05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1). Con un coeficiente de correlación de $0,491$ indicando una relación positiva media, por lo que se concluye a medida que aumente el planeamiento en la empresa AFER, disminuirá la frecuencia de riesgo laboral al realizar las obras, así proteger la salud de los colaboradores al momento de realizar las actividades.

Segunda: con relación al primer objetivo específico, analizar la relación entre la organización y la frecuencia de riesgo laborales en los colaboradores de la empresa AFER, Ate 2020. Por medio de los resultados obtenidos se establece que existe una relación positiva media a través del Rho de Spearman $0,443$ y un valor de significancia de $0,008$ lo que indica que existe relación entre la organización y la frecuencia de riesgo, por lo que se concluye a medida que aumente la organización entre los colaboradores para realizar su trabajo, disminuirá la frecuencia de riesgo laborales, así evitando daños que pueden afectar la salud de los colaboradores de la empresa AFER.

Tercero: con relación al segundo objetivo específico, analizar la relación entre el plan de trabajo y la frecuencia de riesgo laborales en los colaboradores de la empresa AFER, Ate 2020. Por medio de los resultados obtenidos se establece que existe una relación positiva media a través del Rho Spearman $0,400$ y un valor de significancia de $0,017$ lo que indica que existe relación entre el plan de trabajo y la frecuencia de riesgo laborales, se concluye que a medida que los colaboradores

estén enterados sobre el plan de trabajo mejor sería el rendimiento, por ende los gerentes deben dar a conocer sobre ello, así poder disminuir los factores de riesgo laborales en la empresa AFER.

Cuarto: con relación al tercer objetivo específico, analizar la relación entre planificación y la frecuencia de riesgo laborales en los colaboradores de la empresa AFER, Ate 2020. Por medio de los resultados obtenidos se establece que existe una relación positiva media a través del Rho Spearman de 0,479 y un valor de significancia de 0,004, se concluye que a medida que los colaboradores conozcan más sobre la planificación significa que los gerentes están reforzando las estrategias de mejora frente a la frecuencia de riesgo laborales, así la planificación se relaciona directamente frente a la frecuencia de riesgo laborales en los colaboradores de la empresa AFER, Ate 2020.

VII. RECOMENDACIONES

De acuerdo a los resultados expuestos en la investigación se presentó las siguientes recomendaciones.

Primera. En relación al objetivo general analizar la relación que existe entre el planeamiento y la frecuencia de riesgo laborales en los colaboradores de la empresa AFER, Ate 2020. Mediante los resultados obtenidos por las variables de estudio se observa una correlación positiva media, se sugiere utilizar estrategias mediante el planeamiento, para disminuir la frecuencia de riesgo laborales, así mejorar el desarrollo de sus actividades llegando a tener resultados deseados.

Segundo. En relación al primer objetivo específico, analizar la relación entre la organización y la frecuencia de riesgo laborales en los colaboradores de la empresa AFER, Ate 2020. Teniendo una correlación positiva media, se sugiere que los gerentes deben concientizar la organización de trabajo, para que los colaboradores realicen sus actividades de manera conjunta, productiva y así disminuir riesgos laborales.

Tercero. En relación al segundo objetivo específico, analizar la relación entre el plan de trabajo y la frecuencia de riesgo laborales en los colaboradores de la empresa AFER, Ate 2020. Teniendo una correlación positiva media, se sugiere contar con un plan de trabajo bien establecido donde los colaboradores observen la guía de actividades antes de cada obra a realizar, de tal manera disminuyan la frecuencia de riesgo laborales siendo la problemática del estudio.

Cuarto. En relación al tercer objetivo específico, analizar la relación entre planificación y la frecuencia de riesgo laborales en los colaboradores de la empresa AFER, Ate 2020. Teniendo una correlación positiva media, se sugiere que los Gerentes realicen capacitaciones sobre temas de planificación y frecuencia de riesgo laborales, así dando sentido y valor al servicio que van a brindar.

REFERENCIAS

- Alvira, F. (2011) la Encuesta una prospectiva general Metodológica. (2da edición). España: centro de Investigaciones Sociológicas
- Amboya, L, & Muñoz, S. (2018) Plan estratégico para la pequeña empresa el Lojanito ubicada en la provincia de pichincha, parroquia rural de Conocoto Valle de los chillos (tesis de pregrado). Universidad Central de Ecuador, Quito – Ecuador.
- Andrade, G. (2016) Desarrollo de plan estratégico en la compañía BDO Ecuador en el año 2016 (tesis de pregrado). Universidad Internacional del Ecuador UIDE, Ecuador.
- Aragón-Vásquez, A. Y., Silva-Lugo, E. D., Nájera-Luna, J. A., Hernández-Díaz, J. C., Hernández, F. J., & de la Cruz-Carrera, R. (2019). Perception of occupational risk factors in sawmills in the El Salto region of Durango, Mexico. *Revista Chapingo Serie Ciencias Forestales*, 25(2), 253–268. <https://cutt.ly/nghwiZh>
- Arslan, M., Cruz, C., & Ginhac, D. (2019). Semantic enrichment of spatio-temporal trajectories for worker safety on construction sites. *Personal & Ubiquitous Computing*, 23(5/6), 749–764. <https://cutt.ly/pghwig4>
- Ato, M., López-García, J. J., & Benavente, A. (2013). A classification system for research designs in psychology. *Anales De Psicología / Annals of Psychology*, 29(3), 1038-1059. <https://cutt.ly/HghwuHT>
- Aulestia Vizcaíno, C. (2019). Factores de riesgo psicosocial como causa de estrés laboral en personal administrativo de una institución de educación superior: estudio de caso en la ciudad de Quito. *Gestión Joven*, (19), 22–38. Retrieved from <https://cutt.ly/AghwyME>
- Avila, R. (2016) Factores de riesgo laboral en profesionales de enfermería servicio de emergencia hospital María Auxiliadora (tesis de pregrado). Universidad Privada San Juan Bautista, Lima, Perú.

- Berdejo, F. (2016) Los riesgos que intervienen en los accidentes de trabajo de los colaboradores de enfermería (tesis de posgrado). Universidad de la plata, Argentina.
- Blandez, M. (2014) proceso administrativo. Mexico: Editorial Digital UNID
- Burgard, S. A., & Lin, K. Y. (2013). Bad Jobs, Bad Health? How Work and Working Conditions Contribute to Health Disparities. <https://cutt.ly/FghwyvP>
- Chunhee Cho, & JeeWoong Park. (2018). An Embedded Sensory System for Worker Safety: Prototype Development and Evaluation. Retrieved from <https://cutt.ly/lghwtYI>
- Cegarra, J. (2013) la difusión de la investigación. Madrid: ediciones Díaz de Santos
- Cuesta, U. (2012) Planificación estratégica y creatividad. Madrid: Editorial ESIC
- Cuya, D. (2015) El planeamiento estratégico y la gestión educativa en la institución Niño Jesús de San Ignacio (tesis de posgrado). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, san Juan de Lurigancho, Perú.
- Ebener, D. R., & Smith, F. L. (2015). *Strategic Planning : An Interactive Process for Leaders*. Paulist Press.
- Gonzales, A. (2015) Medios de prevención de riesgo laboral y mejora del clima laboral en una organización de café situada en el estado de Yaracuy (tesis de pregrado). Universidad de Carabobo, Venezuela.
- Griful, E, & Canela, M. (2010) Gestion de calidad. España: Univ. Politec. de Catalunya
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014) Metodología de la investigación. (6ta edición). México: McGraw Hill
- J., & Benavente, Ana (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), undefinedundefined. [fecha de Consulta 6 de Diciembre de 2019]. ISSN: 0212-9728. Disponible en: <https://cutt.ly/Gghwrof>

- Kearney, C. (2019). Strategic Planning for Financing and Growing Biotechnology Companies. *Journal of Commercial Biotechnology*, 24(4), 62–66. <https://doi.org/10.5912/jcb917>
- Knight, E., Daymond, J., & Paroutis, S. (2020). Design-Led Strategy: How To Bring Design Thinking Into The Art of Strategic Management. *California Management Review*, 62(2), 30–52. <https://cutt.ly/7ghw74z>
- Koivula, N. (2019). New Occupational Health and Safety Hazards in the Face of a Changing Climate. *ENHESA Flash*, 2.
- Louffat, E. (2015) fundamentos del proceso administrativo. (4ta ed.). Argentina Cengage Learning
- Martínez, M. (2012) administración y planificación del tiempo. Madrid: Ediciones Díaz de Santos
- Matilla, K. (2011) modelos de planificación estratégica. Barcelona: Editorial UOC
- Maylle, T. (2019) Factores de riesgo y accidentes laborales en enfermería en un hospital público, Cercado de Lima (tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Mezhouda, A. (2019). Strategic planning of scientific research activities: What is the added value for Algerian research institutions? *International Journal of Technology Management & Sustainable Development*, 18(3), 261–277. <https://cutt.ly/xgheaHu>
- Morales, A, & Morales, J. (2014) planeación financiera. México: Grupo editorial patria
- Neira, J, & Tenelema, C. (2017) planes estratégicos en la organización serviexpress dedicado al servicio de mecánica automotriz en Guayaquil (tesis de pregrado). Universidad de Guayaquil, Ecuador
- Ng Yin Kuan, Fong Chee Yang, & Lai Ka Fei. (2020). An Application of Quantitative Strategic Planning Matrix for Small Business: A Case of a Beauty Salon.

- Global Business & Management Research*, 12(2), 24–34.
- Pavía, I. (2012) organización empresarial y de recursos humano. Málaga: IC Editorial
- Pino, C. (2015) elaboración del plan de trabajo. España: Ediciones Paraninfo, S.A
- Reyes, O. (2012) planeación estratégica para alta dirección. EE.UU Editorial palibrio
- Luna, R. (2011) prevención de riesgos laborales. Málaga: editorial vértice
- Sainz, J. (2012) el plan estratégico en la práctica. Madrid: ESIC Editorial
- Sánchez, S. (2017) prevención de riesgos laborales. España: Editorial Elearning, S.L
- Sánchez, k. (2016) Plan estratégico y la relación en gestionar la calidad en el colegio Mercedes Indacochea Lozano. (Tesis de posgrado). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huaura, Perú.
- Sandoval, L. (2017) Planeamiento estratégico y el desarrollo empresarial de la empresa servicios de mantenimiento electromecánico E.I.R.L, (tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo, San Juan de Lurigancho, Lima, Perú.
- Segovia-Vargas, M.-J., Camacho-Miñano, M.-M., & Pascual-Ezama, D. (2015). Risk factor selection in automobile insurance policies: a way to improve the bottom line of insurance companies. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 17(57), 1228–1245. <https://cutt.ly/ZghwaLt>
- Svirko S.V., Dykyi A.P., & Samchyk M.Yu. (2017). The primary organization of accounting in budgetary institutions of Ukraine: development of the work plan accounts. *Visnik Žitomir's'kogo Deržavnogo Tehnologičnogo Unìversitetu. Ekonomìčnì Nauki*, (79), 53. Retrieved from <https://cutt.ly/xghwqF1>
- Tisular Safety SLU Submits United States Patent Application for Radio Frequency Control System for Preventing Occupational Hazards. (2019). *Global IP News: Broadband and Wireless Network Patent News*.

Vadim Vladimirovich Dmitrenko, & Alexander Aleksandrovich Samodurov. (2018).
Risk Factors of Companies' Innovative Activities in Russia and Methods for it
Reducing. Управленческое Консультирование, (1), 119. Retrieved from
<https://cutt.ly/Mghq6vl>

Working conditions, health and retirement intentions: a case study of truck drivers.
(2018). Retrieved from <https://cutt.ly/Eghq747>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicador	Escala de Medición
El planeamiento	Sainz (2012) nos menciona que el planeamiento se basa en un proceso bien definido de lo que se quiere ser o queremos en el futuro ayudado por el razonamiento del planeamiento (p.30)	Como dimensiones se tomó la organización, plan de trabajo y la planificación; y como indicadores; así de tal forma los indicadores. A través de la escala de Likert.	Organización	Talento humano	Ordinal
				comunicación	
				Compromiso	
			Plan de trabajo	Nivel de producción	
				Metas	
				logro	
			planificación	estrategias	
				objetivos	
				Resultados	

Variable 1. El Planeamiento

Variable 2. Frecuencia de Riesgo Laborales

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicador	Escala de Medición
Frecuencia de riesgo laboral	Para Rosauero (2011) los riesgos laborales son la posibilidades donde los colaboradores sufran un determinado daño derivado del trabajo (p.16)	Como dimensiones se tomó condiciones de trabajo y salud, factores de riesgo y sistemas de seguridad del trabajador; así de tal forma los indicadores. A través de la escala de Likert.	Condiciones de trabajo y salud	Grado de peligrosidad	Ordinal
				Medidas de control	
				Área de trabajo	
			Factores de riesgo	Prevención de riesgo	
				protección	
				peligro	
			Sistema de seguridad del trabajador	Prevención de accidentes	
				Trabajo en equipo	
				Equipos de protección	

Anexo 2. Instrumento

CUESTIONARIO EL PLANEAMIENTO Y FRECUENCIA DE RIESGO LABORALES

CUESTIONARIO SOBRE EL PLANEAMIENTO Y LA FRECUENCIA DE RIESGO LABORALES EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA AFER, ATE 2020

ESTIMADO CLIENTE

Este cuestionario busca determinar la relación que existe entre el planeamiento y la frecuencia de riesgo laborales en la empresa AFER, Ate 2020.

INSTRUCCIONES

A continuación, le mostramos una serie de enunciados, léalo detenidamente y conteste todas las preguntas. El cuestionario es anónimo solo tiene fines académicos. No hay respuestas correctas ni incorrectas. Trate de ser sincero en sus respuestas y utilice cualquiera de las escalas de estimación.

La escala de estimación posee valores de equivalencia de 1 al 5 que, a su vez indican el grado mayor o menor de satisfacción de la norma contenida en el instrumento de investigación. Para lo cual deberá tener en cuenta los siguientes criterios:

ESCALA	EQUIVALENCIA
5	Siempre
4	Casi siempre
3	A veces
2	casi nunca
1	Nunca

Para determinar la valoración, marque con un aspa (x) en uno de los casilleros, de acuerdo con la tabla de equivalencia:

I	ORGANIZACION	Escala de valorización				
		1	2	3	4	5
1	¿Considera que existen colaboradores capacitados en la búsqueda de proveedores para la empresa?					
2	¿Los trabajadores son evaluados correctamente antes de realizar su trabajo determinado?					
3	¿La capacitación brindada al personal favorece la comunicación entre trabajadores?					
4	¿En el proceso de evaluación de proveedores se considera importante la comunicación previa y oportuna con ellos?					
5	¿La disponibilidad de proveedores compromete la toma de decisiones del área logística?					
6	¿Una eficiente orientación compromete a los colaboradores a realizar bien su trabajo?					

II	PLAN DE TRABAJO	Escala de valorización				
		1	2	3	4	5
7	¿El aprovisionamiento contempla el plan de compras programado por la empresa?					
8	¿La disponibilidad horaria del proveedor es importante para la producción de la empresa?					
9	¿Cree usted que los pedidos corresponden a las metas anuales de la empresa?					
10	¿Los servicios ofrecidos guardan relación con las metas planteadas?					
11	¿Crees que un buen plan de compras y servicio mejore la productividad de la empresa?					
12	¿Los servicios efectuados se relacionan con logros que obtiene la empresa?					

III	PLANIFICACION	Escala de valorización				
		1	2	3	4	5
13	¿Considera que aplicando estrategias es un medio de mejora para la organización?					
14	¿Cree usted que es importante plantear estrategias a corto, mediano y largo plazo?					
15	¿Considera usted que la empresa alcanza los objetivos planeados?					
16	¿Considera usted que contar con un adecuado sistema de control en los servicios permite lograr objetivos esperados?					
17	¿Un buen plan de trabajo le ayudara a alcanzar resultados deseados?					
18	¿Cree usted que la empresa logra cumplir resultados planteados?					
IV	CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD	Escala de valorización				
		1	2	3	4	5
19	¿Le gustaría saber cómo puede medir el grado de peligrosidad?					
20	¿Posee los conocimientos adecuados para evitar peligros en el puesto que ocupa?					
21	¿Se preocupa por mejorar profesionalmente, asistiendo a cursos de capacitación?					
22	¿Toma medidas de control para mejorar las condiciones de trabajo?					
23	¿Cree que el área en el que se encuentra en buenas condiciones para desempeñar su trabajo?					
24	¿Siente que sus colaboradores exponen su salud en el área donde van a laborar?					

V	FACTORES DE RIESGO	Escala de valorización				
		1	2	3	4	5
25	¿Tiene el conocimiento sobre prevenir riesgos al ejecutar las obras?					
26	¿El trabajo que realiza toma en cuenta los riesgos que afecte a la empresa?					
27	¿Es puntual con la entrega de los equipos de protección a los colaboradores?					
28	¿Agrega más equipos de protección en su lugar de trabajo?					
29	¿Analiza los riesgos que pueden atentar con la salud de los colaboradores?					
30	¿Investiga sobre los factores de peligro que pueden ocurrir dentro de la empresa?					

VI	SISTEMA DE SEGURIDAD DEL TRABAJADOR	Escala de valorización				
		1	2	3	4	5
31	¿Considera importante prevenir accidentes al momento de realizar las obras?					
32	¿Cree que es importante aplicar sistemas de seguridad en las obras para prevenir accidentes?					
33	¿Considera que los colaboradores trabajan en equipo?					
34	¿Considera que el trabajo en equipo ayuda a tener seguridad en el trabajo?					
35	¿Cree usted que los equipos de protección es un sistema de seguridad del trabajador?					
36	¿Considera que los equipos de protección son importantes dentro de las empresas?					

Muchas Gracias.

Anexo 3. Validación de expertos



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. ARAMBURU, GENG, CARLOS _____
 I.2. Cargo e Institución donde labora: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO _____
 I.3. Especialidad del experto: ADMINISTRACIÓN _____
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario _____
 I.5. Autor del Instrumento: Vallejos Díaz Jhon Marx _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					82
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					82
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					82
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					82
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					82
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					82
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					82
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					82
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					82
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					82
PROMEDIO DE VALORACIÓN						82

ÍTEMES DE LA PRIMERA VARIABLE

ÍTEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICABLE

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

82 %

Ate, 24 de setiembre del 2020



Firma de experto informante
DNI N° 44075484

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. ARAMBURU GENG CARLOS _____
- I.2. Cargo e Institución donde labora: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO _____
- I.3. Especialidad del experto: ADMINISTRACIÓN _____
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario _____
- I.5. Autor del instrumento: Vallejos Diaz Jhon Marx _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					81
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					81
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					81
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					81
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					81
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					81
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación					81
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					81
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					81
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					81
PROMEDIO DE VALORACIÓN						81

ÍTEMES DE LA SEGUNDA VARIABLE

ÍTEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICABLE

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

81 %

Ate, 24 de setiembre del 2020



Firma de experto informante
DNI N° 46461881

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. CERVANTES RAMÓN EDGARD FRANCISCO _____
 I.2. Cargo e Institución donde labora: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO _____
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN _____
 I.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario _____
 I.5. Autor del instrumento: Vallejos Diaz Jhon Mark _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.					83
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					83
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					83
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					83
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					83
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					83
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					83
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					83
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					83
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					83
PROMEDIO DE VALORACIÓN						83

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13		✓			
14		✓			
15		✓			
16		✓			
17		✓			
18		✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

83 %

Ate, 24 de setiembre del 2020



Firma de experto informante
DNI N° 06614765

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. CERVANTES RAMÓN EDGARDO FRANCISCO
- I.2. Cargo e Institución donde labora: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
- I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- I.5. Autor del instrumento: Vallejos Diaz Jhon Marx

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					82
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					82
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					82
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					82
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					82
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					82
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación					82
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					82
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					82
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					82
PROMEDIO DE VALORACIÓN						82

ÍTEMES DE LA SEGUNDA VARIABLE

ÍTEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13		✓			
14		✓			
15		✓			
16		✓			
17		✓			
18		✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

82 %

Ate, 24 de setiembre del 2020



Firma de experto informante
DNI N° 06614765

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. NAVARRO TAPIA JAVIER FELIX
 I.2. Cargo e institución donde labora: Docente a tiempo Parcial- UCV
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
 I.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor del instrumento: VALLEJOS DIAZ JHON MARX

ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					85
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					85
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					85
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					85
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					85
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					85
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación					85
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					85
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					85
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					85
PROMEDIO DE VALORACIÓN						85

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: PLANEAMIENTO

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
14	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
15	<input checked="" type="checkbox"/>				
16	<input checked="" type="checkbox"/>				
17	<input checked="" type="checkbox"/>				
18	<input checked="" type="checkbox"/>				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICABLE

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

85%

Ate, 24 de setiembre del 2020



 Firma de experto Informante
 DNI N° 08814139

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

II. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. NAVARRO TAPIA JAVIER FELIX
- 1.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Parcial - UCV
- 1.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- 1.5. Autor del instrumento: VALLEJOS DIAZ JHON MARX

ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					85
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica					85
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					85
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					85
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					85
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					85
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación					85
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					85
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					85
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					85
PROMEDIO DE VALORACIÓN						85

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: FRECUENCIA DE RIESGOS LABORALES

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

85%

Ate, 24 de setiembre del 2020



Firma de experto informante
 DNI N° 08814139

Anexo 4. Matriz de datos

Variable		EL PLANEAMIENTO																	
Dimensiones		Organización						Plan de trabajo						Planificación					
Indicadores		Talento Humano		Comunicación		Compromiso		Nivel de Producción		Metas		Logro		Estrategias		Objetivos		Resultados	
Preguntas		Pregunta 1	Pregunta 2	Pregunta 3	Pregunta 4	Pregunta 5	Pregunta 6	Pregunta 7	Pregunta 8	Pregunta 9	Pregunta 10	Pregunta 11	Pregunta 12	Pregunta 13	Pregunta 14	Pregunta 15	Pregunta 16	Pregunta 17	Pregunta 18
PARTICIPANTES	1	2	2	3	3	4	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2
	2	4	3	5	5	3	4	4	3	4	5	4	5	3	4	3	4	4	4
	3	4	2	4	4	4	5	3	2	4	4	2	4	5	4	3	2	4	5
	4	3	3	5	4	4	3	5	2	5	3	4	4	3	4	2	5	4	5
	5	3	4	4	2	3	4	3	3	4	2	4	3	5	3	3	4	5	4
	6	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
	7	4	3	3	3	4	3	3	2	5	5	4	3	5	3	2	3	4	5
	8	4	4	4	5	4	4	4	3	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4
	9	4	4	5	3	4	3	5	3	4	4	5	3	5	4	4	4	4	3
	10	3	3	3	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	2	3	5	3
	11	3	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	2	3	4
	12	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
	13	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	5	4
	14	5	5	3	4	3	4	5	3	5	4	5	4	4	3	4	2	4	4
	15	5	4	4	5	4	5	4	2	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5
	16	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2
	17	5	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	3	5	4	5
	18	4	4	5	3	5	4	5	3	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5
	19	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5
	20	5	3	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	3	5	4
	21	3	3	3	5	3	5	3	1	5	5	4	3	3	3	3	4	4	4
	22	4	4	5	4	4	4	3	3	4	5	3	5	4	4	4	4	5	5
	23	5	4	3	4	5	3	4	4	4	5	5	4	5	4	3	4	4	5
	24	3	5	4	3	3	4	4	3	5	4	4	4	2	3	3	2	3	3
	25	4	5	5	4	4	4	3	3	4	5	4	3	5	4	3	5	4	5
	26	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5
	27	4	5	3	5	3	5	5	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	5
	28	4	3	4	3	2	4	3	3	3	4	4	3	2	2	3	4	3	3
	29	4	3	5	4	4	5	3	2	5	4	3	5	4	4	4	4	5	5
	30	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	5
	31	3	4	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4
	32	5	3	3	5	3	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	3	5	4
	33	3	5	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4
	34	5	4	3	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	3	4	4
	35	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5

Variable		FRECUENCIA DE RIESGO LABORALES																	
Dimensiones		Condiciones de trabajo y salud						Factores de riesgo						Sistema de seguridad del trabajador					
Indicadores		Grado de Peligrosidad		Medidas de Control		Área de Trabajo		Prevención De Riesgos		Protección		Peligro		Prevención de Accidentes		Trabajo en Equipo		Equipos de Protección	
Preguntas		Pregunta 1	Pregunta 2	Pregunta 3	Pregunta 4	Pregunta 5	Pregunta 6	Pregunta 7	Pregunta 8	Pregunta 9	Pregunta 10	Pregunta 11	Pregunta 12	Pregunta 13	Pregunta 14	Pregunta 15	Pregunta 16	Pregunta 17	Pregunta 18
PARTICIPANTES	1	3	4	3	4	3	3	3	2	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4
	2	4	3	2	4	4	4	4	3	5	2	3	3	4	4	4	3	5	5
	3	4	3	4	3	5	4	2	2	3	3	4	5	4	3	3	4	4	4
	4	3	4	2	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4
	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4
	6	5	4	3	4	4	4	3	4	5	3	3	5	5	3	4	5	4	5
	7	4	3	4	3	3	2	2	2	3	2	4	3	4	3	3	3	5	3
	8	4	5	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
	9	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5
	10	3	3	2	4	4	3	2	2	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3
	11	4	4	3	4	4	2	3	4	4	3	5	5	4	4	4	5	5	4
	12	5	3	3	3	3	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	5	4
	13	3	4	4	3	4	3	2	3	4	3	3	4	2	4	3	4	4	5
	14	4	5	2	4	5	4	3	4	5	4	5	5	5	3	4	5	4	4
	15	4	4	4	4	3	5	4	2	4	2	4	4	5	4	4	4	5	4
	16	5	4	3	3	4	4	2	1	4	4	2	3	4	4	4	2	4	5
	17	4	2	4	4	5	3	2	4	4	2	2	5	5	4	3	5	4	4
	18	4	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5
	19	5	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5
	20	5	4	2	4	4	4	3	4	4	3	5	5	4	5	4	5	5	4
	21	3	3	3	5	3	5	2	3	2	2	2	4	3	3	3	4	4	4
	22	4	4	3	4	5	2	3	5	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5
	23	5	4	3	4	4	3	2	4	4	3	2	5	5	4	4	5	4	5
	24	3	5	4	3	3	4	2	1	5	4	2	3	2	3	3	2	3	3
	25	4	3	3	4	3	4	2	3	4	3	2	5	5	4	3	3	4	3
	26	4	4	2	3	4	5	3	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4
	27	5	2	3	5	4	5	1	4	4	3	5	5	5	4	4	5	4	5
	28	3	3	2	4	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3
	29	4	3	3	4	5	5	3	5	5	3	3	4	4	4	4	4	5	5
	30	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5
	31	3	4	4	4	5	2	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4
	32	4	3	3	5	3	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	5	5	4
	33	3	4	4	3	3	2	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4
	34	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5
	35	4	4	4	3	3	5	4	2	5	3	4	4	5	5	4	4	5	5

Anexo 5. Carta de autorización



CARTA DE AUTORIZACION

LIMA, 12 DE NOVIEMBRE DEL 2020

AFER INGENIERÍA Y CONSTRUCCIÓN

YO:

FLORES ROMERO, RODDY RONALD

Por medio de la presente carta, en mis consideraciones autorizo al joven:
Jhon Marx Vallejos Díaz, que hagan uso de información de mi empresa con fines
de estudio.

Atentamente:

AFER S.A.C.
RUC: 20600245895

FLORES ROMERO RODDY
GERENTE GENERAL

C.6 Mz. G Lt. 25
Urb. Los
Productores
Lima – Perú

51 976 068
185
(01) 478 67 25
info@afer.pe



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, VALLEJOS DIAZ JHON MARX estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "EL PLANEAMIENTO Y FRECUENCIA DE RIESGO LABORALES EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA AFER, ATE 2020", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
VALLEJOS DIAZ JHON MARX DNI: 74145858 ORCID 0000-0002-5459-8074	Firmado digitalmente por: JVALLEJOSD el 20-12-2020 11:11:22

Código documento Trilce: INV - 0063266